

مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان


بسم الله الرحمن الرحیم

مدیریت تطبیقی

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

مدیریت تطبیقی

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت تطبیقی/ www.modiryar.com
ناشر :www.modiryar.com
مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه
موضوع:مدیریت – تطبیقی

نــظـــام اداری در فغـــانستـــــان

۰ نظـام اداری افغـانستـــان...Afghanistan

در ساختار سیاسی کنونی افغانستان هیچ چیزی قابل پیش بینی نیست.تدوین: مهدی یاراحمدی خراسانی

مقدمهافغانستـان کشوری است در آسـیای میانه پایتخت آن کابل است. نخست از همه باید گفته شود که در ساختار سیاسـی کنونی افغانسـتان هیچ چیزی قابل پیش بینی نیست. رژیم یکدست و متمرکزی در کشور وجود ندارد. نظام سیاسی واداری کنونی افغانستان متشـکل از جنـاح هـای جنگسالاـران محلی، نماینـدگان برخی از گروه های مـذهبی، فرزنـدان مالکین بزرگ قبلی و بروکرات های گذشـته افغانسـتان است و همین عناصـر موقعیت های کلیدی را در دست دارند. این ها به مثابه نمایندگان مالکین بزرگ و اشرافیت کنونی حاکم در کشور در ساختار سیاسـی و هم در رونـد اقتصاد « شبه سـرمایه داری» یعنی بازار آزاد، سـهم کلی دارنـد. برخی از اعضای این نهادها که در متن رژیم حاکم افغانستان شامل اند از فضای باز و آزادی های فردی (بت های موهوم سیاست جهانگرای لیبرالیسم نوین) سـخن می گویند، تا دل سـردمداران شـرکت های بازارهای بین المللی را به دست آورند. دولت اسلامی افغانستان–جمهوری اسـلامی افغانسـتانزبان رسـمی–پشـتو، فارسـی(دری)بزرگترین شـهر–کابلپایتخت–کابلرئیس جمهور–حامد کرزاپیهناوری–۶۴۷,۵۰۰ کیلومـتر مربع 2استقلال–۱۹۱۹ از بریتانیایکـای پول–افغـانیمنطقه زمانی–۴.۵+ UTCسرود ملی–سـرود ملی افغانستاندامنه اینترنتی–af.پیش‌شـماره بین‌المللی تلفن–۹۳ تاریخخلاـصه تاریـخ افغانستانسـرزمینی کـه امروز افغانسـتان نامیـده می‌شـود، تـاخت و تازهای اقوام گوناگون و جهان‌گشایان و مهاجمان بی‌شـماری را به یاد دارد. بخشهای گوناگونی از افغانستان طی سالهای طولانی با شاهنشاهی‌هـای همسایه، تاریـخ مشترک داشـته و یا بخشـی از آنها بوده‌انـد. از اقوام آریایی و شاهان هخامنشـی، همچنین اسـکندر، مسـمانان، و مغولان تا نیروهای تحت نفوذ شوروی بر این سـرزمین حکم رانده‌اند و تاریخی پرحادثه را برایش رقم زده‌اند.احمد شاه درانی از شاهان پشـتون افغانستان، در سال ۱۷۴۴ میلادی، نام این کشور را به طور رسـمی افغانسـتان نامیـد. افغان (در لغت به معنای نـاله و فغان) نامی بوده است که به اقوام پشـتون گفته می شـده و اکنون، به هر تبعه کشور افغانسـتان، افغان گفته می شود.قسـمتی از سرزمین کنونی افغانستان،(شامل هرات) تا ۱۵۰ سال پیش بخشـی از خاک ایران بود که که انگلیس با تصرف بخش‌هایی از جنوب ایران ناصـرالدین شاه قاجار را مجبور به قبول پیمان پاریس کرد و این سرزمین‌ها از ایران جدا شد.پس از جنگهای داخلی، حکومت طالبان، حمله امریکا، و دوران گذار دولت انتقالی، مردم افغانستان در یک رای‌گیری عمومی برای نخستین بار تحت نظارت سازمان ملـل و دیگر نهادهـای بین‌المللی حامـد کرزی را به عنون نخستین رییس جمهور منتخب خود برگزیدنـد و نظـام کشور به جمهوری اسـلامی تبـدیل گردیـد.جغرافیاافغانســتان کشـوری کوهسـتانی اسـت کـه بخش مرکزی آن را رشـته‌کوه‌های بزرگ و سـخت‌گذر هنـدوکش، که از دشت‌هـا و جلگه‌هـای آسـیای میـانه تـا بیابان‌ها و هامون‌های هنـد امتـداد یافته‌است، می‌پوشانـد. بلنـدترین قلّه این

رشته‌کوه‌های بزرگ در شمال شرقی کشور واقع است و بیش از ۷۰۰۰ متر ارتفاع دارد. مساحت افغانستان ۶۵۲٫۰۹۰ کیلومتر مربع است.افغانستان در شمال هم‌مرز است با تاجیکستان (۱۲۰۶ کیلومتر)، ترکمنستان (۷۴۴ کیلومتر)، و ازبکستان (۱۳۷ کیلومتر)، در شرق با پاکستان (۲۴۳۰ کیلومتر)، و در غرب با ایران دارای ۹۳۶ کیلومتر مرز مشترک است. طبق آمار سال ۲۰۰۲، جمعیت افغانستان بالغ بر ۲۸٫۷۱۷٫۲۱۳ نفر است. پایتخت کشور شهر کابل است و شهرهای بزرگ این کشور عبارت‌اند از مزارشریف،کابل، هرات،پلخمری، جلال‌آباد، کندز، و قندهار.مردمجمعیت افغانستان حدود ۳۰ میلیون نفر براورد می‌شود که از این بین ۳۹٪ پشتون، ۲۵٪ تاجیک، ۲۰٪ هزاره و ازبک ۹٪)آیماق، ترکمن، بلوچ و ...) اند.حدود ۸۰٪ مردم سنی و ۱۶٪ شیعه‌اندو بقیه دیگر مذاهب.مردم افغانستان به یکی از زبان‌های فارسی ۵۰٪، پشتو ۳۵٪، ازبک، ترکمنی و بلوچی سخن می گویند. بر اساس قانون اساسی افغانستان، تمامی این زبانها در مناطقی که گویندگان زیادی دارد رسمی است و زبانهای فارسی دری و پشتو زبان ملی اند.فرهنگآموزش و پرورشدر زمان اشغال افغانستان توسط شوروی جنگهای داخلی این کشور(دهه‌های ۹۰ میلادی)، شالوده آموزش و پرورش افغانستان از هم پاشید. در دوره‌ی قدرت طالبان حتی دختران خانه‌نشین شده و اجازه‌ی تحصیل از آنها گرفته شد. در این دوره، به جای درسهای علمی مانند شیمی و فیزیک در مدارس، بیشتر بر آموزشهای مذهبی تاکید می شد. اکنون برآورد می‌شود کمتر از نیمی از مدارس افغانستان دسترسی به آب آشامیدنی داشته باشند. پس از حمله امریکا به افغانستان در سال ۲۰۰۱ میلادی و فروپاشی طالبان، با روی کار آمدن دولت انتقالی وضعیت تحصیل اندک‌اندک رو به بهبودی می‌رود ولی با این وجود هنوز بیش از ۶۰٪ مردم افغانستان از سواد خواندن و نوشتن بی‌بهره‌اند.چهره هااحمدشاه مسعود احمدشاه مسعود از فرماندهان و مجاهدین افغان بود که سالها با ارتش شوروی سابق که افغانستان را اشغال کرده بود جنگید و درگیری‌های نظامی‌ای هم با گروه طالبان داشت. وی روز نهم سپتامبر سال ۲۰۰۱ میلادی، بر اثر انفجار انتحاری دو تروریست عرب مرتبط با شبکه القاعده که خود را خبرنگار معرفی کرده بودند، کشته شد.// دوران کودکی و نوجوانی احمدشاه مسعوداحمدشاه مسعود فرزند دگروال (سرهنگ) دوست محمد خان در ۱۱ سنبله (۱۱ شهریور) سال ۱۳۳۲ هجری شمسی مطابق به ۲ سپتامبر ۱۹۵۳ میلادی در قریهٔ جنگلک ولسوالی پنجشیر ولایت پروان زاده شد.پدر احمد شاه مسعود دگروال دوست محمد از افسران ارتش افغانستان در دوران سلطنت محمد ظاهر شاه بود. پدر بزرگش یحیی خان یکی از بزرگان مردم پنجشیر به حساب می‌رفت که در دوران پادشاهی امان الله خان به عنوان کارمند و مامور رسمی دولت وظیفهٔ خزانه‌دار نقدی را به عهده داشت. او همچنان در تشویق و جمع‌آوری مجاهدان و مبارزان از زادگاه خود، وادی پنجشیر برای کسب استقلال از استعمار بریتانیا در سلطنت شاه امان الله شخص فعال و پر تحرک محسوب می‌شد. دگروال دوست محمد مانند بسیاری از افسران ارتش و کارمندان دولت در سالهای کار رسمی بعد از هر چند سالی محل کار و وظیفه اش تغییر میافت. و از یک ولایت به ولایت دیگر مؤظف می گردید. از این رو موصوف در سالهای کارش به حیث افسر ارتش یا صاحب منصب اردو در ولایات: ننگرهار، بدخشان، بغلان، غزنی، هرات و کابل وظایفی را به عهده داشته‌است.او علاوه بر کار در ارتش که مربوط وزارت دفاع می‌شد گاهی در وزارت داخله نیز وظایف رسمی را به سر رسانیده‌است. آنچنانکه او در هرات چندسالی در بخش وزارت داخله سمت فرماندهی یا قومانداني ژاندارم و پلیس هرات را به دوش داشت. بنابر این احمدشاه مسعود همراه با پدر و خانواده به ولایات مختلف رفت و دوران کودکی و نوجوانی را در مکاتب و مدارس بیرون از زادگاهش سپری نمود.مسعود سالهای آغاز کودکی را در زادگاهش دره پنجشیر گذراند. در پنج سالگی شامل صنف اول مکتب بازارک گردید. قبل از آنکه صنف اول را به پایان برساند با خانواده به کابل رفت و در مکتب شاه دوشمشیره شامل شد. اما اندکی بعد پدرش در سمت قومانداان ژندارم و پولیس هرات به ولایت هرات رفت و احمدشاه مسعود صنوف دوم، سوم و چهارم را در مکتب مؤفق شهر هرات به درس و تعلیم ادامه داد. در همینجا بود که علوم دینی و مذهبی را نزد مدرس مدرسه جامع هرات فرا گرفت .در پایان صنف چهارم با پدرش که از هرات به کابل تبدیل گردید دوباره به شهر کابل بازگشت.دوران متوسطه و لیسه را در لیسه

استقلال کابل به پایان رساند و در سال ۱۳۵۲ با شرکت در امتحان کانکور وارد دانشکدهٔ مهندسی پولیتخنیک گردید.در نوجوانی علاقه زیادی به ادامهٔ تحصیل در حربی پوهنتون(دانشگاه نظامی) از خود نشان می‌دهد. اما به توصیه دوستان پدرش که دل ناخوش از نظام عسکری و نارضایتی از عدم کفاف معاش و شکایت از روزگار داشتند، تشویق به ادامهٔ تحصیل در دانشکده‌های طب یا انجنیری (مهندسی) می گردد. و زمانی که یکی از دوستان جوانش عمارت زیبای پولیتخنیک کابل را نشانش می‌دهد، علاقمندی ورودش را به آن دانشگاه کتمان نمی کند و به این ترتیب وارد دانشکده مهندسی پولیتکنیک کابل می‌شود.همزمان با ورود به دانشکدهٔ مهندسی پولیتخنیک کابل در سال ۱۳۵۲ رسماً عضویت نهضت اسلامی افغانستان را می‌پذیرد. و در تابستان سال ۱۳۵۴ رهبری مبارزه در نخستین قیام پنجشیر در برابر حکومت وقت را به عهده می گیرد، قیام ناکام می گردد و همکاران مسعود تعدادی از جمله شاه ابدال دستگیر و سپس اعدام می‌شوند.اسماعیل‌خاناسماعیل خان از فرماندهان مجاهدین افغانستان در سالهای جنگ علیه نیروهای شوروی و طالبان است.او ابتدا (پیش از حضور شوروی در افغانستان) به عنوان افسر با رتبه یا درجه جکتورن (معادل سروان در ایران) در فرقه یا تیپ شماره هفده هرات خدمت می کرد.با آغاز جنگهای مجاهدین افغان علیه شوروی سابق به جمع مجاهدین پیوست.نخستین حضور وی در جمع مجاهدین، مربوط به قیام بیست و چهار حوت (اسفند) سال ۱۳۵۷ خورشیدی است که هزاران تن از مردم هرات در آن کشته شدند.پس از آن اسماعیل خان از نگاه حکومت کابل، یک یاغی به حساب می‌آمد که علیه حکومت تحت حمایت شوروی در کشورش می‌جنگید. هنگامی که حکومت کمونیستی افغانستان در آغاز دهه هفتاد خورشیدی، در سراشیبی سقوط قرار گرفت، و دکتر نجیب الله، آخرین رئیس جمهور نظام کمونیستی افغانستان، پذیرفت که حکومت را به شورای رهبری مجاهدین بسپارد، درست نه روز پیش از ورود مجاهدین به کابل، اسماعیل خان به همراه نیروهای تحت امرش، وارد شهر هرات در غرب کشور شد و کنترل آن را در دست گرفت.اسماعیل خان تا سال ۱۳۷۴ خورشیدی، فرمانده قدرتمند قل اردو (لشکر) شماره چهار ارتش افغانستان در غرب کشور و والی (استاندار) ولایت هرات بود.اسماعیل خان، در غرب کشور یکی از حامیان عمدهء دولت برهان الدین ربانی در کابل بود.این فرمانده جمعیت اسلامی افغانستان، در سال ۱۳۷۴، از شمال با شبه نظامیان ازبک تبار تحت امر ژنرال عبدالرشید دوستم می‌جنگید و از جنوب، با نیروهای شورشی تازه شکل گرفته طالبان.اسماعیل خان تا اواسط سال ۱۳۷۴، سرگرم نبرد با طالبان بود و توانست مواضع آنها را تا نزدیکی ولایت هلمند در جنوب کشور واپس‌براند.اما طالبان که در جبهه کابل قادر به تصرف آن شهر و پیشروی به سمت شمال افغانستان نشده بودند، به حوزهء جنوب غرب توجه نموده و با کمک پنامیان پاکستان بعد از نبردهای سنگین در ولایت فراه موفق به تصرف شهر هرات شدند. با تصرف هرات توسط طالبان اسماعیل خان جبههای به نام امارت عمومی حوزه جنوب غرب تشکیل داد و اندکی بعد، به همراه گروهی از مجاهدین تحت امر خود،به مناطق مرکزی و شمال افغانستان رفت و به جنگ علیه طالبان ادامه داد.حضور اسماعیل خان در شهر فاریاب در شمال افغانستان، با یک سلسله معاملات پنهان سیاسی میان شبه نظامیان ازبک به رهبری ژنرال عبدالملک و شورشیان طالبان همراه بود که در اثر پیوستن جنرال ملک به طالبان، اسماعیل خان به همراه جمعی از همرزمانش به دست طالبان اسیر شد.طالبان به مدت سه سال اسماعیل خان را در اسارت داشتند و در این مدت، فرزندش میرویس صادق در شهر مشهد ایران، سرپرستی امارت عمومی حوزه جنوب غرب را به عهده داشت.اسماعیل خان در سال ۱۳۷۷ از زندان" سرپوزه "قندهار و از جنگ طالبان گریخت و به همراه سرباز طالبان که به او در فرار از زندان کمک کرده بود، وارد ایران شد.او بار دیگر با پیوستن به جبهه متحد برای دفاع از افغانستان که ائتلافی از گرو های مخالف طالبان در افغانستان بود به تشکیل جبهه دیگری، به مناطق مرکزی و شمال افغانستان رفت و تا زمان فروپاشی طالبان با حمله ائتلاف بین المللی ضد تروریسم (به رهبری آمریکا) به عملیات نظامی ادامه دادتا سرانجام با فروپاشی طالبان، در ماه عقرب (آبان) سال ۱۳۸۰، دوباره هرات را به تصرف آورد.اسماعیل خان بخشی از درآمد گمرک اسلام قلعه را، صرف آبادی هرات کرده است. و به تلاش برای خریداری برق بیست و چهارساعته از ترکمنستان و ایران

برای ولایت هرات پرداخته و سرانجام موفق به تکمیل این پروژه شد. در دوره فرمانروایی او پارکها و مراکز تفریحی چندی در هرات ساخته شده و بخشی از جاده‌ها و خیابانهای آن اسفالت شده است. احداث شهرک صنعتی هرات و پروژه دانشگاهی هم در این دوره انجام شده که دولت افغانستان، گویا به دلیل نداشتن بودجه کافی، توان تکمیل پروژه دوم را ندارد.اسماعیل خان حدود شصت سال سن دارد و پس از میرویس صادق که در سال ۸۳ کشته شد، دو پسر دیگر به نامهای یاسر و طاها و یک دختر برای او باقی مانده است.برهان‌الدین ربانیبرهان‌الدین ربانی رهبر حزب جمعیت اسلامی افغانستان است.این حزب مشی ای معتدل داشته و از آغاز تاسیس تحت تاثیر جنبش اخوان المسلمین مصر بوده است. ربانی از سال ۱۳۷۱ الی حمله امریکا به افغانستان به عنوان رئیس جمهور افغانستان ایفای وظیفه مینمود. در سالهای ریاست جمهوری وی افغانستان درگیر جنگهای داخلی میان گروه های مختلف بود که به تازگی رژیم کمونیستی افغانستان را ساقط نموده بودند.پیشینه ربانیدر سال ۱۹۴۰ در شهر فیض آباد مرکز ولایت بدخشان بدنیا آمد. در سال ۱۹۶۳ ار فاکولته شرعیات (دانشکده الهیات) فارغ گردیده و در سال ۱۹۶۸ جهت تحصیلات عالی به مصر رفته در دانشگاه الازهر مصروف (مشغول) تحصیلات عالی شد. پس از ختم تحصیلات به کشور بازگشت و در فاکولته شرعیات کابل مصروف تدریس گردید. در سال ۱۹۷۴ پس از حمله حکومت بر ضد اسلامگراها، به پاکستان رفت و بوسیله ذولفقار علی بوتو تجهیز و مسلح گردیده دوباره به همراه با سایر اسلامگرایان به افغانستان بازگشت. با شروع کودتای ثور، برهان‌الدین ربانی به فعالیت هایش ادامه داده، یکی از بزرگ‌ترین احزابی بود که بر ضد شوروی ها می جنگید و قسمت اعظم کمکهای سی آی ای و آی اس آی به این حزب داده میشد. در اپریل ۱۹۹۲ نیروهای ربانی تحت فرماندهی مسعود داخل کابل شدند و در ماه جون بحیث رئیس دولت اسلامی تعیین گردید. وی به این وظیفه تا تشکیل حکومت موقت در ۲۲ دسمبر ۲۰۰۱ ادامه داد هرچند از سال ۱۹۹۶ به بعد عملا پایتخت بدست طالبان بود.ربانی فعلا عضو پارلمان افغانستان است.حامد کرزیحامد کَرزی سیاستمدار برجسته افغان، در حال حاضر رییس جمهور کشور افغانستان است. وی از زمان سرنگونی حکومت طالبان تاکنون این سمت را بر عهده دارد. نام وی در بعضی از متون فارسی ایران، حامد کرزای نوشته شده است.// پیشینه کرزیحامد کَرزی در ۲۴ دسامبر سال ۱۹۵۷ میلادی، در روستای کرز در نزدیکی قندهار (ولایتی در جنوب افغانستان) متولد شد.پدرش عبدالاحمد کرزی، از متنفذان قوم پوپلزی و معاون رییس پارلمان افغانستان در سال‌های دهه شصت میلادی بود. عبدالاحمد کرزی، در اواخر دهه نود، در شهر کویته پاکستان کشته شد.حامد کرزی در کابل، در مکتب (مدرسه) ابتدایی محمد هوتکی، متوسطه (راهنمایی) سید جمال الدین افغان و لیسه (دبیرستان) حبیبیه درس خواند، و تحصیلات عالی خود را در رشته علوم سیاسی و ارتباطات بین المللی در هند به انجام رساند.در سال ۱۹۹۰، آقای کرزی با دکتر زینت قریشی ازدواج کرد. حامد کرزی شش برادر و یک خواهر دارد.سوابق سیاسی کرزیحامد کرزی در دوران جهاد (جنگ افغانها با اشغالگران شوروی) در پاکستان، در مدارس مجاهدین افغان فعالیتهای آموزشی داشت.با روی کار آمدن دولت مجاهدین در سال ۱۹۹۲، آقای کرزی معاون وزیر خارجه این کشور شد.در سال‌های آخر حکومت طالبان، آقای کرزی به جمع مخالفان این گروه پیوست و مبارزات مسلحانه با طالبان را آغاز کرد.حامد کرزی نخستین رییس جمهور منتخب افغانستان است.حامد کرزی در کنار عبدالستار سیرت (از حقوقدانان زمان ظاهر شاه)، از گزینه های گروههای مذاکره کننده افغان در کنفرانس بن در آلمان بود، که سرانجام، در این کنفرانس، به ریاست دولت موقت افغانستان برگزیده شد؛ نخستین دولتی که پس از طالبان روی کار آمد.او در انتخابات دموکراتیک افغانستان در سال ۲۰۰۴، با به دست آوردن بیش از ۵۵ درصد آرا، به عنوان نخستین رییس جمهور منتخب مردم افغانستان قدرتش را حفظ کرد.او به زبانهای فارسی، پشتو، انگلیسی و اردو به‌طور روان سخن می گوید و از اسب‌سواری و مطالعه فلسفه لذت می‌برد.ظاهرشاهظاهرشاه یکی ازچهره های سیاسی ومشهورافغانست .که در ظهور دولت جدید نقشی شریفاتی ایفا کرد.دادفر سپنتادکتر رنگین دادفر اسپنتا(سپنتا)، وزیر خارجه کنونی افغانستان، در پانزده دسامبر سال ۱۹۵۳ میلادی در ولسوالی (بخشداری) کرُخ در ولایت هرات افغانستان زاده شد.او تحصیلات ابتدایی و متوسطه را در

شهر هرات به پایان رساند و سپس در میانه سال ۱۹۷۰ وارد دانشگاه کابل شد.دکتر اسپنتا دارای مدرک دانشگاهی در رشته روابط بین الملل از ترکیه است. او به دنبال اشغال کشورش توسط شوروی سابق، در سال ۱۹۸۲ به کشور آلمان مهاجرت کرد.او همچنین مسئول انستیوی مطالعات جهان سوم در دانشگاه آخن آلمان بود.داکتر رنگین دادفر اسپنتا، در سالهای حکومت طالبان در افغانستان و سالهای بعد از آن، تا سال ۲۰۰۵ میلادی، به عنوان تحلیگر مسایل سیاسی افغانستان، در مطبوعات غربی، به ویژه رادیو بی بی سی فارسی شناخته شد.او در سال ۲۰۰۵ میلادی برای تدریس در دانشگاه کابل، به عنوان استاد مهمان به کشورش بازگشت و سپس، مشاور رییس جمهور حامد کرزی در امور بین الملل شد.آقای کرزی، دکتر اسپنتا را در کابینه جدید خود که در سال ۲۰۰۶ میلادی تشکیل شد، به عنوان وزیر امور خارجه به پارلمان معرفی کرد و آقای اسپنتا توانست با به دست آوردن رای اعتماد مجلس نمایندگان افغانستان، نخستین وزیر خارجه این کشور شود که با رای اعتماد پارلمان کشور، آغاز به کار می کند.دکتر اسپنتا که دارای تابعیت دوگانه آلمانی – افغانی بود، پس از انتصاب به عنوان وزیر خارجه افغانستان، تابعیت آلمانی خود را کنار گذاشت.ببرک کارملبَبرَک کارمِل رئیس جمهور افغانستان در دهه ۱۹۸۰ میلادی بود.او در تاریخ ۶ ژانویه سال ۱۹۲۹ در دهکده کمری واقع در شرق کابل زاده شد و در تاریخ ۳ دسامبر سال ۱۹۹۶ در شهر مسکو درگذشت. او سیاستمداری افغان بود که از سال ۱۹۷۹ تا سال ۱۹۸۶ در دوران مداخله شوروی سومین رئیس جمهور جمهوری دموکراتیک افغانستان بود.وی را مردم کشور شاه شجاع ثانی نامیدند زیرا تحت حمایه و دست نشانده مستقیم روس‌ها بود.کارمل در سال ۱۹۴۷ پس از فراغت از دبیرستان آلمانی‌زبان امانی شهر کابل در دانشکده حقوق دانشگاه کابل به تحصیل پرداخت. در اینجا او برای بار اول با فعالین سیاسی مارکسیست آشنا می‌گردد. کارمل بزودی رهبر جنبش دمکراتیک دانشجویان ویش زلمیان (جوانان بیدار) گردید.پیشینه سیاسی کارملکارمل در اواسط دهه ۱۹۵۰ به دلیل فعالیتهای ضدرژیم زندانی شد. در سال ۱۹۵۶ از حبس رها شد و به عنوان کارمند در وزارت پلان (وزارت برنامه و بودجه) منصوب گردید. کارمل با نام مستعار مرید یک پلاتفرم کمونیستی تأسیس کرد. در تاریخ اول ژانویه سال ۱۹۶۵ همراه با ۲۹ نفر رفقایش و نورمحمد تره‌کی از نویسندگان و اعضاء این سازمان، حزب دموکراتیک خلق افغانستان را بنیانگذاری کرد. در سالهای ۱۹۶۵ و ۱۹۶۸ هربار برای چهار سال به عنوان وکیل در پارلمان افغانستان انتخاب گردید. درسال ۱۹۶۷ حزب دموکراتیک خلق افغانستان به دو فراکسیون حزب خلق و حزب پرچم منشعب گردید. کارمل رهبر فرمعتدل پرچم شد. علیرغم مخالفت کارمل، حزب در سال ۱۹۷۷ دوباره متحد گردید. پس از کودتای ۲۷ آوریل سال ۱۹۷۸ حزب دموکراتیک خلق افغانستان نقش حزب حکومتی را به عهده گرفت .کارمل به عنوان معاون صدراعظم تعین گردید. پس از آنکه فراکسیون خلق چرخ مبارزات درون حزبی برای کسب قدرت را به نفع خود برگرداند، اعضای پرچم در سال ۱۹۷۸ از وظایف شان در دستگاه حکومت کشور سبکدوش شدند. کارمل به عنوان سفیر به پراگ اعزام شد. در سال ۱۹۷۸ همراه با ۵ نفر دیگر از اعضاء پرچم به اتهام خیانت ملی از حزب دموکراتیک خلق افغانستان اخراج و به کشور فراخوانده شد. او با این دستور مخالفت کرد.حزب دموکراتیک خلق افغانستان تلاش نمود افغانستان را بر بنیاد اندیشه‌های سوسیالیستی، نوین سازد اما نتوانست ثبات را در افغانستان تأمین کند. در جریان مداخله ارتش سرخ به افغانستان اتحاد شوروی کارمل را فراخواند و در سال ۱۹۷۹ پس از کشته شدن حفیظ‌الله امین به عنوان رئیس جمهور منصوب گردید. مشخصه عمده دوره حکومت کارمل جنگ با شورشگران مجاهدین است.پس از آنکه میخائیل گورباچف منشی کمیته مرکزی حزب کمونیست اتحاد شوروی گردید، اتحاد شوروی سیاست خود را در مورد افغانستان تغییر داد. بدلیل تلفات بیشمار در جریان اشغال، شوروی‌ها برای خروج قوای خود آماده می‌شدند. برای توافق با رهبران مجاهدین، کارمل که تحت فشارهای سیاسی قرار داشت، مانع تلقی می گردید. در ۱۹۸۶ کارمل از مقام منشی عمومی کمیته مرکزی حزب دمکراتیک خلق افغانستان سبکدوش و محمد نجیب‌الله جانشین او گردید و بعداً در نوامبر ۱۹۸۶ به‌وسیلهء نجیب‌الله از مقامش به عنوان رئیس جمهور برکنار شد..کارمل برای مدتی تحت حمایت ژنرال دوستم در شهر مزار شریف به سر می‌برد، اما

دوباره به مسکو بر می گردد. در تاریخ سال ۱۹۹۲ در آنجا به علت پمریضی جگر وفات کرد.نظام اداری افغانستاننخست از همه باید گفته شود که در ساختار سیاسی کنونی افغانستان هیچ چیزی قابل پیش بینی نیست. همانطوری که در پیش گفته شد، رژیم یکدست و متمرکزی در کشور وجود ندارد. نظام سیاسی واداری کنونی افغانستان متشکل از جناح های جنگسالاران محلی، نمایندگان برخی از گروه های مذهبی، فرزندان مالکین بزرگ قبلی و بیروکرات های گذشته افغانستان است و همین عناصر موقعیت های کلیدی را در دست دارند. این ها به مثابه نمایندگان مالکین بزرگ و اشرافیت کنونی حاکم در کشور در ساختار سیاسی و هم در روند اقتصاد « شبه سرمایه داری» یعنی بازار آزاد، سهم کلی دارند. برخی از اعضای این نهادها که در متن رژیم حاکم افغانستان شامل اند از فضای باز و آزادی های فردی (بت های موهوم سیاست جهانگرای لیبرالیسم نوین) سخن می گویند، تا دل سردمداران شرکت های بازارهای بین المللی را به دست آورند.قشر نوپادر مدت چند سالی که از روند ترویج اقتصاد آزاد نو در افغانستان می گذرد، قشر نوپای از سرمایه داران، تاجران، بازاریان و نزدیکان آن ها، که در قبل از ویژگی های آن ها ذکر شد، با حرکت نسبتأ بطی به طرف خودشناسی تشکیل یک طبقه اقتصادی جدید سیر دارند. این روند اقتصادی با این طبقه یی که عاری از پیشینه فرهنگ اقتصاد نوین و دلسوزی به منافع کل اجتماع می باشد، جامعه را به کجا سوق خواهد داد! برای روشن شدن آینده پدیده اجتماعی کشور رجوع می کنیم به اثر نویسندهٔ فرانسوی«اونوره دو بالزاک ۱۷۹۹تا۱۸۵۱» در مجموعه داستان های او که تحت عنوان «کمدی انسانی» به چاپ رسیده است. این کتاب ساختمان درونی اجتماع فرانسه در دوران حیات بالزاک را پدیدار می کند. بالزاک نشان می دهد که: (... اجتماع فرانسه در زمانش به میدانگاه جنگ آشتی ناپذیری تبدیل شده است که در آن هر کسی بر ضد دیگران می جنگد؛ میدانگاهی که « وحشی ترین خودخواهی ها در آن پیروز می شود.» پاریس؛ جائی که مردم « مانند عنکبوت به جان هم افتاده اند و یک دیگر را می خورند ». جامعه سرمایه داری فرانسه افکار و وجدان آدمی را به صورت کالای قابل خرید و فروش در آورده است. سرمایه داران به مردم تبلیغ می کنند که به گفتار و عقاید خود پایبند مباشید و هر گاه کسی آن ها را از شما خواست، به او به فروشید...) در افغانستان اکنون این عناصر، خصلتی مشابه دارند. به این معنی که پول درآوردن را از هر راهی مشروع می دانند و به خاطر پول به هر کاری- اعم از رشوه خواری، قاچاق، چپاولگری، وطنفروشی، حتی انحلال شرکت های که خود تشکیل داده اند، دست می زنند. این اقشار – بر خلاف سرمایه داران قرن ۱۷ و ۱۸ اروپا- که بانک جهانی از آن خصلت سرمایه داری به افتخار یاد می کند، نه به تولید کمک می کنند و نه هم به رشد تجارت ملی و گسترش اعتبارات. روند اقتصاد آزاد کنونی در افغانستان از دهه ها به اینسو، یعنی پیش از دوران سیاست اقتصادی شبه مدرنیسم دوران سلطنت ظاهر شاه، خصلت انگلی داشته است. با توسل به کثیف ترین شیوه های ممکن پول در می آورند و اقشار وسیع انگلی در حول خویش خود ایجاد می کنند. این اقشار به اصطلاح غربی ها، معتدل ها و پراگماتیست ها استند. این ها اکنون به تدریج می روند که خود را بشناسند. البته این افراد زرنگ تر از آنند که دم به تله ورشکستگی احتمالی بدهند. آن ها تابعیت های کشورهای غربی را دارند و یا در آن ممالک سرمایه اندوخته اند. خانه، کارخانه، شرکت ها و سرمایه خود را در غرب حفظ می کنند و بین افغانستان و کشورهای محل اقامت خود پلی ایجاد کرده اند، تا بل بتوانند شیرهٔ جان مردم افغانستان را به مکند و به سود و سواد گری های خود بیافزایند. در اینجا باید افزود که در تاریخ معاصر افغانستان این نخستین باری است که چنین اقشاراقتصادی به شکل بسیار سیستماتیک، اما ضعیف و پراگنده و عاری از فرهنگ سرمایه داری کلاسیک غربی، با فرهنگ عقب مانده سنتی و چپاولگری در ساختار جامعه ما در حال پدیدار شدن است.آنچه را که در اینجا باید قویاً تاکید کرد، این است که بحث ما بر سر اقشار اقتصادی افغانستان، در بارهٔ گرایش عینی جامعه عقب مانده به مرحله گذار، یعنی وسیلهٔ تحول اقتصادی است. نه برداشت نوع متفاوت آن که توسط متخصصین اقتصاد سیاسی چون « دوئد ریکاردو و راهنمای اقتصاد لیبرالیسم آدم سمیت » و غیره مطرح شده است، که برخی از آن ها جدل های پایان ناپذیری در بیان تئوری « طبقه » اقتصادی دارند و بر پایه آن تئوری، توجیه برخی تضادهای سرشتی نهفته در خود

گرایش های پیشرفت را، می بینند. چنین چیزی مورد بحث ما نیست. بل صحبت ما بر سر اقشار اقتصادی افغانستان بر این است که تا اندازه امکان، کوششی باشد تا راه های شناخت روند اقتصادی کنونی را بازگشاییم.دولت فعلی افغانستان و فساد اداری در فرایند رشوه ، خیانت و جنایتآنچه وضعیت عمومی جامعه سیاسی و اجتماعی را در ساحه مخوف و سوزنده تحت شعاع خویش قرار داده و میدهد یکی فساد اداری و دیگر بروکراسی است. رشوه ستانی بسیار پیشرفته در دولت کنونی و سایر تعارفات اجباری از یکسو ، بقدرت رسیدن و سهیم ساختن افراد غیر مسلکی و غیر علمی در دستگاه دولتی از جانب دیگر ، در امر انحراف دادن اصولیت ، رکود و کارشکنی ها زمینه سازی خوبی در امر گسترش و بروز فساد اداری بشمار میرود.ملت که سه دهه درآتش خون و نفاق ، دار و ندارش را از دست داده ، دیگر نمی تواند بدبختی های بروکراسی و فساد اداری را به دوش آگنده ازخون خویش تحمل کند. ملت در خون نشسته افغانستان باید بداند که اعمال آنعده عناصر استفاده جو که کوچکترین پابندی به هیچ قوانین بجز منافع خودشان ندارند ، قابل عفو و بخشش نبوده و نخواهد بود و شاید فراموش کنند که سازندگان فساد اداری هرگز بخاطر نمی آورند تا مدت طولانی به اعمال بنیادگرایانه و خائنانه برخلاف اتحاد ملی ، عسل زهرآلودی را وابسته به استعمارکهن و جهان خوار در گلو فروبرند.تاریخ این دوره که بیانگر اعمال و کردار انسانهاست، آیینه وار بروی عملکرد های انسانی قضاوت خواهد کرد و کتمان جای هیچ خاین ملی را بدون چالش نخواهد گذاشت.کسانیکه فساد اداری را بره می اندازند و یا زمینه های مختلف را دراین جهت مساعد میسازند دشمنان مخفی و آشکار ارمان ملی و انسانی ملت ماست.فساد اداری ناشی از سوء استفاده از قدرت دولتی است که در قدم نخست دوستان و خویشاوندان را در شعاع قدرت شریک می سازند و بعدا بنام های بازسازی و نو سازی به دستبرد دارایی های عامه متوسل میگرند.این آفت ها و جراثیم در رگ رگ سیستم اداری حکومت فعلی افغانستان بحیث یکی از مزمن ترین مکروب وجود دارد که باید بهر وسیلهٔ ممکن برای اصلاح سیستم اداری ، نصب افراد شایسته و کاردان در پست های اداری و تاسیس یک اداره معقول با معیارهای مسلکی و اصل شایستگی در نظر گرفته شود. و با تقویه و روحیهٔ بازدهی کار و حسابدهی درمقابل این غدهٔ سرزانی درجهات مختلف مبارزه جدی و پیگیر صورت گیرد. البته این کار تا زمانی محال است که تعیین و انتخاب کدرها براساس شایستگی صورت نگرفته باشد.ارزیابی های دقیق در تاریخچهٔ ادارات کنونی ، مبین این حقیقت است که در اکثر ادارات دولتی ماموران سفارشی بیشتر از حد معمول متراکم گردیده ، و این اشخاص چون توانایی کارهای محوله را ندارند ، زمینه بی بندباری ها را مساعد ساخته است که در نتیجه زمینه هرچه بیشتر فساد اداری را بوجود آورده و موثریت اداره را ازبین برده است. بگونه مثال : نصب ملاـ در پست های تخنیکی کار خلاف پرنسیپ های علمی و اداری است.اگر فضای ادارات دولتی از وجود عناصر فاسد ، بنیادگرا ، خاین و استفاده جو پاک گردد، اگر دولت فعلی از عملکردهای سازشکارانه با بنیادگرایان جاه طلب و کور دست بکشد و اگر ظرفیت ها مطابق قابلیت افراد و اشخاص با فهم ، صادق و متعهد به آرمانهای ملی افغانی و نیز معیارهای شایسته سالاری در نظر گرفته شود ، به یقین که مشکلات ازسر راه برطرف خواهد شد. هنوز دیر نشده است که مسئولین امور به سوی قانون مداری و تطبیق اصول و قوانینی که تامین کنندهٔ منافع علیای ملت ماست گام های صادقانه، دلسوزانه و مسئولانه بردارند تا باشد تطبیق قوانین عدلی ، قضایی و سایر لوایح و مقررات تحت شعاع و انضباط و مسئولیت پذیری در جامعه به گونهٔ یک فرهنگ اداری محل تطبیق خویش را دریابد و دوایر دولتی از لوث عناصر بنیادگر ، استفاده جو و بیسوادی که با نیش و نوش از پوست و استخوان مردم ما به اعتبار مردم افغانستان استفاده می نمایند و یا بنیاد اجتماعی نوپای مردم را که سده ها عذاب کشیده اند با فرایند و بازتاب فساد اداری هستی ملت ما را به یغما میبرند روی معیار های حسابگرانه به چنگال قوانین عدلی و قضایی مجبور به تصفیه حساب گردند. و دور نیست که مردم ما با مشت کوبندهٔ قانون و علاقمندی به حفظ دارایی های عامه و بیت المال اکثر کسانی را که با سوء استفاده از قدرت مرتکب چنان خیانتی گردیده اند مورد بازخواست و سرزنش قرار بدهند ، زیرا در امتداد زمان، تاریخ آیینه تمام نمای افعال و اعمال مردم است.وبرای جلوگیری از رشد و انکشاف بیشتر فساد اداری لازم است طرح سیستم

حکومت و نظام اداری آن سه اصل زیر را هرچه زودتر مورد تطبیق و عمل قرار دهند.۱ ـ اصل حسابدهی۲ ـ بالاـ بردن ظرفیت ها براساس ظرفیت ها و لیاقت۳ ـ شفافیت ورعایت عدالت پسندی که همهً آنها چون حلقه های زنجیرباهم درارتباط اند.حسابدهی از نظر عام بازپرسی ، بررسی و ارزیابی میزان پیشرفت امور محوله حکومت است. در نظام های غیر دیموکراتیک ، سیستم حسابدهی به اراکین دولت متعلق بوده که نقش مردم درکشورهای مانند افغانستان دراین پروسه ناچیز پنداشته می شود ، در حالیکه در نظام های دیموکراتیک ، این سیستم حسابدهی بصورت واقعی وجود دارد. مردم نقش عمده در تمام وجوه ها و مراحل مصرف و میزان درآمدها دارند ، زیرا دارایی به تمام مردم تعلق دارد نه به یک مشت بینام و بی نشان ، بنیادگرا ، متعصب ، خاین و چپاولگر که بر مسند قدرت تکیه زده اند.آیا دولت حاکم که با مشارکت گروههای جهادی که دست شان به خون هزاران افغان مظلوم رنگین است ، قادر به ارایه حسابدهی شفاف برای مردم افغانستان است؟ چند پروژهٔ عمرانی ازین وجوه در دست اجرا قرار گرفته است؟ آیا دارایی های اعضای حکومت و رهبران جهادی تحت کنترول است و ازایشان در مورد سرمایه های باد آورده شان سوال شده میتواند؟ پس بدون شک و با قاطعیت تمام این چور و چپاول ، این غارت و نیرنگ و این خیانت را نتیجهً عملکرد بنیادگرایان کور و از خود راضی دانست.تجارت دارایی های عامه بمنظور اهداف و مقاصد شوم شخصی ، حیف و میل سرمایه های ملی ، قاچاق مواد مخدر بوسیلهً اشخاص درجه یک سهیم در دولت. بطور مثال کشف کارخانه تولید مواد مخدر در بدخشان ، زرع و کشت کوکنار در صفحات جنوب و در مربوطات کابل ـ پغمان ، تصرف ملکیت های شخصی عوام توسط گروپ های نابکار سیاف ـ ربانی ، این سردمداران بزرگ اسلام که همیشه سنگ دین و ناموس به سینه می کوبند و فقط با استفاده از نام اسلام و بنیادگرایی تحت پرچم جهاد و مبارزه مرتکب همچو فجایع ، جنایت و خیانت گردیده اند ، آیا رسوایی دیگری ازعملکرد این مبارزین همیشه حاضر درچپاول ، غارت و قتل نمیتوانند باشد؟ این اصل را کی ها پاسخگو و کی ها حسابده هستند؟مبرهن است، تغییر اذهان عامه و منحرف ساختن آنها ازمسیر واقعیت ، متزلزل ساختن اذهان عامه بخصوص قشر کم سواد و بیسواد ، تکیه زدن و قضاوت نمودن روی عملکردهای که در جامعه افغانی در گذشته ها صورت پذیرفته یکی دیگر از اهداف شوم بنیادگرایان در طول دوره های گذشته و کنونی بوده است که با کمال تاسف بازهم دست الوده درخون ، مال ، ناموس و مال این جنایتکاران بازهم شریک خوان گسترده از سخاوت حکومت فعلی است که با سازش های غیر انسانی و افغانی بازهم دهن جوال را با این عمال نابکار و مغرض گرفته اند.مردم افغانستان این خیانت و سازش های را که در تاریخ افغانستان نظیر آن جز در زمان زمامداری کرزی دیده هرگز فراموش نخواهند کرد.افغانستان کدام سو؟چالشهای اجتماعی ،نظامی وامنیتمدیر بخش مطالعات بین الملل و استاد فلسفه و علوم سیاسی دانشگاه واترلو کانادا از «عدالت پس از جنگ» می گوید. «عدالت پس از جنگ از جنگ سرد تا کنون مسئله بوده است. همواره به آغاز جنگ و درگیری های آن بسیار توجه می شود در حالی که دوران پس از جنگ از نظرها غافل می ماند. وی از حضار می پرسد چرا باید به دوران پس از جنگ توجه داشت؟». او خود در پاسخ می گوید که پایان دادن به جنگ مهم است و بازسازی پس از جنگ نیز به همان اندازه اهمیت دارد تا از جنگ های دیگر جلوگیری شود. اگر چنین نشود باید منتظر جنگ های بعدی ماند. عدالت پس از جنگ با مسئله عدالت در شروع جنگ در ارتباط است. اگر شروع جنگ ناعادلانه باشد، پایان آن زهرآگین خواهد بود. موصوف سپس تفاوت های تجاوزو «تجاوز خارجی» را برمی شمارد. «تجاوز استفاده از زوربرای تعرض به حقوق یک فرد است.» در حالی که «تجاوز خارجی استفاده از نیروی نظامی برای تعرض به حقوق یک جامعه است.» وی آنگاه می پرسد که آیا سرنگون کردن دولت یک ملت عادلانه است؟ در این موقع برخی به آرامی گفتند، نه. « نزد من جنگ باید پاسخی در برابر یک تهدید بالفعل باشد.»آمار نشانگر آن است در جنگ افغانستان از نوامبر ۲۰۰۱ تا الان صدها سرباز آمریکایی کشته و صدهای دیگر زخمی شده اند. در این میان هزاران سرباز افغان کشته و هزاران دیگر زخمی داده اند. ده ها برابرارقام فوق غیرنظامیان در این جنگ جان داده اند. جنگ افغانستان برای مالیات دهندگان آمریکایی ماهانه ۴۱ میلیارد دالر خرج برداشته است

در حالیکه این رقم در عراق به ماهی ۱۶۲میلیارد دالر رسیده است. جنگ عراق از مارچ ۲۰۰۳ آغاز شده و هنوز ادامه دارد. سربازان آمریکایی و نیروهای ائتلاف تاکنون هزاران کشته وهزاران زخمی داده اند. ارتش عراق هزاران نفر کشته و ده ها هزارهزار زخمی شده اند. در مورد کشته شدگان غیر نظامی عراق البته رقم دقیقی وجود ندارد. وی سپس از شنوندگان می پرسد «آیا ارزش اش را داشت؟» برای آنکه ببینیم جنگ در این دو کشور ارزش اش را داشت یا نه بایـد سه ملاک را در نظر بگیریم. دولت هاباید به دولت های دیگر احترام بگذارد. دولت باید نزد مردم خود و جامعه جهانی از مشروعیت برخوردار باشد. این دولت باید از هر گونه تلاشی برای بهبود حقوق بشر دریغ نورزد. اگر این سه ملاک برآورده شود این جنگ ارزش اش را داشت. وی در ادامه می گوید: آمریکا در عراق وضعیت بغرنجی دارد. در عراق برای هر عراقی هشت سرباز لازم است که در جاهای دیگر چنین نسبتی سابقه ندارد. آمریکا نمی تواند شمار سربازانش را افزایش دهد زیرا در آن صورت موجب خشم آمریکایی ها می شود و از آن به نوعی شکست تعبیر می شود. وی آنگاه خاطرنشان می کند که تحقیقات نشان می دهد که روند بازسازی بین هفت تا هشت و نیم سال طول می کشد. کار در عراق و افغانستان دشوار است. این به این معنی است که سربازان خارجی تا ۱۰ سال باید در آن کشور بمانند. به عبارت دیگر سربازان آمریکایی باید تا سال ۲۰۱۱ در افغانستان و تا سال ۲۰۱۳ در عراق بمانند؛ به این نکته واقف باشید که آمریکا پس از شکست آلمان و جاپان هنوز در این دو کشور پایگاه های نظامی دارد. بازسازی باید صورت بگیرد اگر تا کنون صورت نگرفته باید انجام پذیرد. پرسش این است که آیا رای دهندگان آمریکایی تا آن موقع صبر و اراده و دست و دلبازی خواهند داشت تا چنین چیزی را به سرانجام برسانند؟.مقامات تایید کرده اند که طالبان، دو ولسوالی را در ولایتهای هلمند و زابل تصرف کرده اند. سخنگوی طالبان گفت که ولسوالی های گرمسیر در ولایت هلمند و ارغنداب در ولایت زابل را شامگاه ۶ سپتامبر، به تصرف در آورده اند. مسئولان پولیس در این دو ولایت این ادعاها را تایید کرده اند. ولسوالی های گرمسیر و ناوه در ولایت هلمند، حدود دو ماه پیش نیز به تصرف طالبان درآمده بود که پس از اجرای عملیات نظامی از سوی نیروهای افغانی و ناتو، دوباره تحت کنترول دولت قرار گرفت. مقامات در آن زمان اعلام کردند که گروهی از افراد مسلح پس از اشغال این دو ولسوالی، پرچم افغانستان را به آتش کشیده و به جای آن بیرق جمعیت علمای پاکستان را برافراشته اند. حملات این چنینی طالبان در جنوب افغانستان در حالی صورت می گیرد که هم اکنون هزاران سرباز داخلی وخارجی در این مناطق به منظور مبارزه با شورشیان مسلح مخالف دولت حضور دارند. همچنان فرمانده ناتو از کشورهای عضو این سازمان خواسته است تا نیروی بیشتری به افغانستان اعزام کنند. جنرال جمیز جونز، فرمانده نیروهای پیمان آتلانتیک شمالی (ناتو)، از کشورهای عضو خواست برای تقویت عملیات تامین امنیت در جنوب افغانستان، نیروی بیشتری به این کشور اعزام کنند. او اذعان کرد که ناتو، انتظار نداشته است که خشونتها در افغانستان، تا این اندازه گسترش یابد. فرماندهی ناتو اعتراف کرد که این ائتلاف از میزان درگیری‌ها در جنوب افغانستان شوکه شده و از متحدان می‌خواهد به تجهیز و تقویت این نیروها در افغانستان بپردازند .همچنان پیمان آتلانتیک شمالی و دولت افغانستان، یک توافقنامه "دراز مدت همکاری "امضا کردند. یاب دهوپ شفر دبیرکل ناتو روز ۶ دسامبر در کابل به حامد کرزی رییس جمهور و اعضای پارلمان قول داد که سربازان ناتو، تا هر زمان که افغانستان بخواهد، در این کشور حضور خواهند داشت. او بر حضور دراز مدت ناتو در افغانستان تاکید کرد و اطمینان داد که پیمان آتلانتیک شمالی به همکاری خود با افغانستان تا رسیدن این کشور به ثبات کامل ادامه خواهد داد. از آغاز ماموریت ماموریت جدید ناتو در جنوب افغانستان، تاکنون شمار زیادی از سربازان عضو ناتو که بیشتر آنها بریتانیایی بودند، در این مناطق کشته شده اند. بیشتر این سربازان در درگیری مستقیم با طالبان کشته شده اند که در این اواخر، به گونه قابل ملاحظه ای فعالیتهای خود را گسترش داده اند. نزدیک به پنج سال پس از سقوط طالبان، نگرانی از افزایش قدرت این گروه در نقاط مختلف افغانستان، گسترش یافته است.همچنان رییس موسسه غیردولتی سنلس اعلام کرد، به‌علت سیاست‌های اشتباه انگلیس و امریکا در افغانستان اکنون نیمی از کشور توسط نیروهای طالبان اداره می‌شود. وی گفت: اکنون

نیروهای طالبان در ولایت‌های قندهار ، هلمند و ننگرهار از قدرت لازم برخوردارند و هر روز نیز قلمرو این نیروها گسترش بیشتری می‌یابد. سیاست مبارزه با مواد مخدر آمریکا و انگلیس در افغانستان موجب شده است تامردم‌این کشور با فقر شدید اقتصادی روبه‌رو شوند و طرح‌های بازسازی نیز درکشور به صورت درست تطبیق نشود. وی افزود: سیاست‌های غلط امریکا در افغانستان همچنین باعث شده است که کشور هم‌اکنون به لانه‌ای مخوف برای تروریست‌ها تبدیل شود. وی بیان داشت: امریکا از سال ۲۰۰۱ میلادی تاکنون ۵ /۸۲ ملیارد دالر برای نگهداری سربازان و امور نظامی در افغانستان هزینه کرده که هفت میلیون دالر آن برای اجرای طرح‌های بازسازی به مصرف رسیده است. افغانستان در سال جاری از ۱۶۵ هزار هکتار سطح زیرکشت خشخاش، شش هزار و ۲۰۰ تن تریاک تولید کرد که این رقم بیشترین مواد مخدر تولیدی در تاریخ کشور می‌باشد. پیشینه تولید کشت مواد مخدر در افغانستان به دهه ۸۰ میلادی می‌رسد که پس از آن کشت این ماده افیونی در سایر ولایات افزایش پیدا کرد.ناتوانی درجلوگیری وقاچاق مواد مخدرمیزان کشت و برداشت تریاک در افغانستان در سال جاری میلادی به حد بی سابقه ای افزایش یافته و نسبت به سال گذشته میلادی، افزایش پنجاه نو درصدی را به نمایش گذاشته است. مدیر اجرایی دفتر امور مواد مخدر در سازمان ملل متحد با اعلام این خبر گفت: چنین آمار و ارقامی برای دولت افغانستان و کمک کنندگان بین المللی به این کشور بسیار هشداردهنده است. براساس اظهارات آنتونیو ماریا کاستا سازمان های بین المللی که از سال ۲۰۰۱ میلادی تلاش فراوانی را برای کاهش کشت خشخاش در افغانستان صورت داده بودند اکنون باید تدابیر جدیدی برای مقابله با کشت و برداشت مواد مخدر در افغانستان بیندیشند. به گفته کاستا افزایش کشت مواد مخدر در افغانستان، ناشی از قدرت گرفتن مجدد طالبان در جنوب یعنی منطقه مساعد برای کشت تریاک است. شورشیان و نیروهای وابسته به طالبان، حملات خود را در بخش های مختلف افغانستان شدت بخشیده اند و در عین حال برای افزایش و رونق بخشیدن به تجارت موادمخدر نیز از هیچ تلاشی فروگذار نکرده اند. طالبان در عین حال به پرورش دهند گان خشخاش اطمینان داده اند که در صورت افزایش برداشت تریاک، سود ناشی از آن به صورت تضمین شده در اختیار پرورش دهندگان قرار خواهد گرفت. به گفته کاستا در سال جاری میلادی، برداشت تریاک بالغ بر ۶۱۰۰ تن خواهد بود که این میزان ۹۲ درصد از کل کشت و برداشت تریاک در سطح جهان را تشکیل می دهد. این میزان نسبت به سال گذشته میلادی افزایشی ۴۹ درصدی نشان می دهد و این در حالی است که در سال ۱۹۹۹ میلادی و به هنگام سقوط طالبان، میزان برداشت تریاک در افغانستان ۴۶۰۰ تن بود. به گفته مقامات سازمان ملل متحد کشت مواد مخدر در افغانستان اکنون به سطح غیرقابل کنترول رسیده است. همچنان کرزی رئیس از چنین آماری ابراز تاسف کرده و از جامعه جهانی خواسته است که فعالیت های خود برای تقویت پولیس و مقابله با کاشت مواد مخدر را شدت بخشد. دولت آمریکا نیز نابودی خشخاش و مقابله با کشت مواد مخدر را یکی از ابعاد مهم برنامه کمک رسانی به افغانستان دانسته است و دولت حامد کرزی را به علت ناکامی در به چالش کشیدن والیان جنگ سالار ولایات در مقابله با تولید تریاک مورد انتقاد شدید قرار داده است.افزایش کشت و برداشت مواد مخدر در حالی انجام می گیرد که دولت عملاـ بر بخش های جنوبی افغانستان کنترول خاصی ندارد و گروه های نظامی مخالف، دهقانان و دلالان در کنار برخی نیروهای فاسد دولتی و پولیس تجارت موادمخدر را حرفه اصلی خود قرار داده اند. افغانستان پیشتر نیز به عنوان بزرگترین تولیدکننده تریاک در سطح جهان شناخته می شد و ۳۵ درصد از تولید ناخالص داخلی از تجارت مواد مخدر به دست می آید. بیشتر هروئین به د ست آمده از خشخاش در اروپا و آسیا فروخته می شود. افزایش کشت خشخاش نیز بیشتر در پنج ولایت در جنوب و به خصوص در هلمند، قندهار و ارزگان صورت پذیرفته است یعنی همان مناطقی که به خاطر حملات مداوم طالبان شرایط امنیتی باثباتی نیز ندارند. بیانیه سازمان ملل متحد درخصوص افزایش تولید خشخاش در عین حال تاکید می کند که بخش های جنوبی افغانستان به علت کشت و برداشت گسترده مواد مخدر و تجارت آن، تروریسم، جنایت و فساد به مکان خطرناکی تبد یل شده است. بنابر اظهارات سازمان ملل متحد ارتباطی قوی میان تشدید شورش و ناآرامی و افزایش تولید مواد مخدر در افغانستان

یافته است. وی گفت که طالبان دهقانان را به افزایش کشت خشخاش در برابر حفظ امنیت و جان خود دعوت می کند.طالبان در عین حال برای حفاظت از کاروان های حمل موادمخدر در مناطق مرزی، از دلالان این مواد مالیات دریافت می کند. از سوی دیگر گفته می شود که اقدامات اخیر طالبان در این عرصه و ترغیب دهقانان برای افزایش کشت خشخاش، به هدف برانگیختن واکنش دولت طراحی شده است. اگر دولت برخورد سختی با دهقانان موادمخدر داشته باشد، آن گاه مردم علیه دولت شورش خواهند کرد و این همان هدفی است که طالبان در ذهن می پرورانند. سازمان ملل متحد در عین حال تمام تقصیر را متوجه طالبان نمی داند. ملل متحد در همین راستا والی سابق ولایت هلمند را به ترغیب دهقانان منطقه برای افزایش کشت خشخاش در ماه های پایانی حضورش در صدر قدرت متهم کرده است. نتیجه سیاست های این والی به افزایش ۱۶۰درصدی برداشت خشخاش در این ولایت منجر شده که در سایر مناطق بی سابقه بوده است. کاستا در عین حال از اقدام دولت در راه دادن والی سابق هلمند در پارلمان به شدت انتقاد کرده است. وی اعلام کرده که درخواست سازمان ملل متحد از مقامات «جابه جایی» مسئولان فاسد نیست، بلکه خروج آنها از دولت مورد توجه سازمان ملل متحد قرار دارد. در همین حال ولایت بدخشان در شمال نیز شاهد افزایش قابل توجه تولید خشخاش بوده است و از آنجا که این ولایت با مشکل حضور نیروهای طالبان و شورشیان مواجه نیست، چنین افزایشی غیرطبیعی می نماید. به اعتقاد کاستا افزایش تولید خشخاش در بدخشان به عدم توانایی دولت در کنترول منطقه و حضور والیان جنگ طلب، فاسد و قدرتمند در آن برمی گردد. وقوع خشکسالی نیز در این منطقه به مشکلات دامن زده است زیرا هیچ جایگزینی برای کشت خشخاش در آن وجود ندارد. با وجود آنکه دولت فعالیت های خود برای مقابله با کشت خشخاش را توسعه بخشیده است اما در راه بازداشت و از کار برکنار کردن مقامات دولتی فاسد و تاجران مواد مخدر، موفقیت چندانی به دست نیاورده است. در همین حال، بنا بر گزارش سازمان ملل متحد، قرار بوده که ۳۸ هزار جریب زمین های زیر کشت خشخاش نابود شوند اما تنها ۱۲ هزار جریب از این زمین ها نابوده شده اند. بر این اساس، اطلاعاتی که از سوی دولت در این خصوص ارائه شده، از نظر سازمان ملل متحد کاملا اغراق شده و نادرست است. به گفته کاستا در سال ۲۰۰۵ میلادی والیان ولایات مختلف اعلام کرده بودند که ۸۷ هزار جریب زمین های زیرکشت خشخاش را نابود کرده اند اما سازمان ملل متحد تنها توانسته است نابودی ۱۲ هزار جریب آن را تایید کند.کارشکنی وفساد اداریکرزی طی حکمی د ستور تشکیل کمیسیون مبارزه با فساد اداری را صادر نمود.در کمیسیون مبارزه با فساد اداری که ریاست آن به عهده رئیس ستره محکمه وعضویت وزیر عدلیه، لوی ثارنوال، نمایندگان پارلمان وهمچنین نماینده ای از وزارت مالیه عضویت دارند. این کمیسیون ازصلاحیت بالایی برخوردار بوده وقرار است عاملین فساد اداری را تا بالاترین سطوح قدرت تحت تعقیب وبازپرسی ومجازات قرار دهد)چیزکه امکان ندارد) . کمیسیون مبارزه با فساد اداری درحالی شکل می گیرد که قبل از آن نهاد های دیگری به این منظور تشکیل یافته بود. علاوه بر این کمیسیون ها ، در قالب تشکیلات هر وزارتخانه، اداره کنترول و تفتیش که وظیفه آنها نظارت برعملکرد مامورین وحسن اجرای قانون است، نیز وجود دارد. اما با وجود تمام این نهاد های گوناگون حکومت نه تنها قادر به مهار فساد درادارات نشده است بلکه همین نهاد ها خود تبدیل به معضل پیچیده دیگری شده اند.سوالی که هم اکنون در ذهن مردم وجو دارد این است که کمیسیون مبارزه با فساد اداری، میزان فساد در ادارات را افزایش نخواهد داد؟ . رحیمی سخنگوی کرزی درکنفرانس مطبوعاتی گفت که وظیفه این کمیسیون بررسی وتدوین استراتیژی مبارزه با فساد اداری است اما واقعیت این است که با وجود چندین اداره با هدف همسان درکشور، هیچ گونه تعریف مشخصی از شرح وظایف ومکلفیتهای آنها ارایه نشده است. یکی ا ز مهم ترین چالش ها درادارات تداخل وظایف میان ادارات ووزارت خانه ها است که نه تنها سبب کندی کار بلکه باعث هدر رفتن انرژی و توان قوای انسانی وزارت خانه ها وادارات درمنازعات بی خود شده است.چه ارتباط میان اصلاحات اداری، ریاست مبارزه با فساد اداری، اداره های کنترول وتفتیش با کمیسیون تازه تأسیس مبارزه با فساد اداری است. چه تعاملی میان آنها وجود دارد، کدام یک استراتیژی خواهد بود؟ اینها سوالاتی است که هنوز پاسخی نیافته

است زیرا براساس اظهارات سخنگوی علاوه بر تدوین وتعیین استراتیژی مبارزه با فساد اداری، به این کمیسیون اجازه داده شده تاکسانی را که درامر فساد اداری درگیر هستند حتا در عالی ترین سطوح، به زندان بفرستند. بنابراین ، بدون تفکیک وظایف وتعیین حدود وثغور آن ایجاد کمیسیون پشت کمیسیون جز اینکه روند کار را با مشکل مواجه کند، نتیجه دیگری نخواهد داشت. بدون شک فساد اداری تنها درگرفتن رشوه خلاصه نمی شود. اگر کارمندی، مأموری ومسئول عالی رتبه ای به هر نحوی خود را از قانون فراتر تلقی کند وقانون رابرای دیگران بخواهد، جزء فساد اداری است عدم آگاهی کامل از قانون، برخورد سلیقه ای ومالکیتی باوزارت خانه ها و ادارات دولتی، خرید وفروش مقامات حکومتی ازمظاهر بارز فساد اداری می باشد. در این تردیدی نیست که برای سامان بخشیدن به وضعیت آشفته کشور نیاز به افراد متخصص ونخبه است اما این نکته را هم نباید فراموش کرد که برای خیلی ها افغانستان به حیث تفریحگاه و وطن سومی انها محسوب می شود. کسانی که حتی حاضر به باطل کردن مدرک اقامتی خود درقبال داشتن یک پست حساس وکلیدی در این کشور نیستند، چگونه انتظار کار دلسوزانه و متعهدانه ازآنها داشته باشیم؟. ازجانب دیگرتعدادی دیگری که درکرسی های قدرت لمیده اند سالیان درازی ازچوروچپاول ، ازدزدی وراه گیری ، اززورگویی وبی بندوباری، ازکشتن وبستن وبردن ، ازبی قانونی وبخپل سری وازظلم ووحشت ثروت انداخته اند ، پس به چنین کمیسیونهای اعتناء خواهند کرد؟ . پس راه مبارزه با فساد اداری در ایجاد کمیسیون های رنگارنگ و مختلف نیست بلکه دریافتن ریشه های فساد وخشکانیدن آن، تعریف وظایف این نهاد ها وداشتن یک اراده صادق می باشد. مثال زنده وبرجسته آن بگیروبزن جندی قبل بین ریس لوی ثارنوالی و صدیق چکری بود . یکی ازعمده ترین مشکلات نظام اداری افغانستان فساد اداری و به خصوص فساد گسترده دراین چند سال اخیراست. این فسادآنچنان درتاروپود کشورریشه کرده است که به باوربسیاری ازتحلیلگران ساده لوحی خواهد بوداگرازاین دستگاه انتظارداشت که به احقاق حق وابطال باطل ویا اجرای عدالت وقانونیت بپردازد.موجود یت نیروهای خارجیبس از گذشت پنج سال از جنگ افغانستان و موجودیت نظامی آمریکا دستاوردهای این کشور چیست و فلسفه‌ی باقی ماندن نیروهای امریکایی در این کشور چه می‌باشد؟ متاسفانه باید بگوییم که آمریکا در جنگ افغانستان نیز شکست خورد و با رهبری این جنگ دستاوردی برای مردم جز بحران‌های سیاسی، اقتصادی و گسترش تجارت سلاح و مواد مخدر نداشت و وضعیت این کشور بهتر از گذشته نیست . موجی از هرج و مرج و بحران‌های فساد مالی و سیاسی افغانستان را در بر گرفته است و عامل اصلی این بحران‌ها عملکرد ضعیف دولت این کشور است. بسیاری از رهبران و مقامات مسوول و بلندپایه‌ی این دولت که به عنوان دست نشانده‌ی دولت آمریکا از پایان جنگ افغانستان تا به امروز معروفند، تاجران بزرگ مواد مخدر و رهبران گروه‌های جنگ طلب در افغانستان هستند که از حمایت‌های سیاسی و نظامی دولت آمریکا برخوردار می‌باشند. نیروهای آمریکایی به رغم همکاری و حضور نیروهای ناتو تا به امروز نتوانسته‌اند در زمینه‌ی تضعیف قدرت طالبان پیروزی را کسب کنند. این گروه یعنی طالبان تا به امروز زمام امور خود را در دست دارد و در حال حاضر درگیری‌های گسترده‌ای به صورت روزانه میان نیروهای آمریکایی و ناتو و طالبان دایر است که به دنبال این جنگ‌ها ده‌ها تن از سربازان آمریکایی و نیز نیروهای ناتو قربانی می‌شوند. به دلیل فساد مالی و سیاسی موجود در حکومت، دولت کرزی تاکنون نتوانسته است هیچ یک از برنامه‌های بازسازی خود در افغانستان را محقق سازد.در ادامه آمده است: متاسفانه جنرال‌های آمریکایی هم چنان سیاست‌های غلط خود در عراق را در افغانستان تکرار می‌کنند. به رغم افشای روابط بسیاری از فرماندهان و مقامات مسوول آمریکایی با رهبران جنگ طلب عراق جهت کسب ثروت‌های نامشروع از این کشور، این اقدامات تا به امروز در عراق و افغانستان ادامه یافته است. حتی اگر بخواهیم کرزی را از این معادلات مستثنی کنیم، متاسفانه باید بگوییم که بسیاری از مسوولان دولت با رهبران جنگ طلب و تاجران مواد مخدر این کشور رابطه و همکاری نزدیک دارند و از حمایت بسیاری از جنرال‌های آمریکایی برخوردارند. متاسفانه پدیده‌ی فساد تا اقشار پایین‌تر حکومت نیز رسیده است و امروز این پدیده حتی نیروهای پولیس این کشور را نیز در بر می‌گیرد. به طوری که فرمانده‌ی نیروهای پولیس کابل که از سوی کرزی در این پست

تعیین شده است، گفته می‌شود که یکی از رهبران گروه‌های مافیای مواد مخدر در افغانستان است. همه‌ی این امور دستاورد آمریکا از جنگ افغانستان را نشان می‌دهند. این امور نشان می‌دهد که ایالت متحده‌ی آمریکا پس از گذشت پنج سال تاکنون نتوانسته است هیچ یک از اهداف علنی خود در این جنگ را محقق سازد. بنابراین بقای نیروهای آمریکایی در این کشور با توجه به واقعیت‌های موجود تنها منجر به گسترش دامنه‌ی شکست آمریکا در افغانستان خواهد شد . هرالدتریبیون افزوده است: جنگ افغانستان در واقع روشن شدن جرقه‌ی جنگ جهانی آمریکا با تروریسم بود که پس از حادثه‌ی ۱۱ سپتامبر شعله‌ی آن روشن شد. در آن زمان هدف علنی آمریکا از این جنگ منهدم ساختن شبکه‌ی القاعده به رهبری اسامه بن لادن بود. بلافاصله گروه طالبان در افغانستان به اتهام پناه دادن به اعضای شبکه‌ی القاعده از سوی آمریکا مورد حمله قرار گرفت اما نتیجه‌ی این جنگ چه شد؟ نتیجه‌ی این جنگ امروز خود را با ادامه‌ی فعالیت طالبان در افغانستان نشان داده است. طالبان تا به امروز حتی قدرت‌مند تر از گذشته در این کشور فعالیت می کند و برغم آنکه نیروهای آمریکایی دایره‌ی رویارویی با گروه طالبان و اعضای القاعده را تا مرزهای افغاستان با پاکستان گسترش داده‌اند اما رهبران اصلی القاعده تا به امروز همچنان زنده‌اند و رهبری این شبکه را برعهده دارند . واقعیت‌های موجود در افغانستان نشان می‌دهد که آمریکا باید با اتخاذ یک تصمیم عاقلانه و قاطعانه پیش از دست دادن فرصت، نیروهای خود را از افغانستان خارج سازد. متاسفانه جنرال‌های وزارت دفاع آمریکا با این دید به واقعیت‌های موجود در افغانستان نگاه نمی کنند و برای آن‌ها این امر مهم نیست که این جنگ با شکست پایان یافته است و در صورت عدم عقب نشینی، این شکست رسما در تاریخ به ثبت خواهد رسید، آنچه که برای این افراد مهم است، شرکت‌های تولید سلاح آمریکا است که این شرکتها بتوانند از وضعیت موجود با منعقد ساختن قراردادهای فروش سلاح با گروه‌های جنگ طلب، دولتی و غیر دولتی به صاحبان خود سود رسانی کنند .همچنان نویسنده و تحلیلگر کانادایی اریک مارگولیس میگوید:به تعداد (۲۲۶) قبر فراموش شده عساکر کانادایی در مزرعه های باد خورده افریقای جنوبی پراگنده است که در (۱۸۹۹ – ۱۹۰۲) بخاطر فرمانروایی استعمار برتانیا در جنگ با مقاومت خشن دهاقین « بویر» کشته شده اند. بعد از یک قرن نیرو های کانادایی اینک یکبار دیگر بحیث کمک دهند گان به یک جنگ دور دست ــ این بار به افغانستان فرستاده میشوند. تاآنجائیکه در حفظ زمانه ها است، اگر امپراطور های بزرگ قصد جنگ را مینمود رعایا و دستیاران شانرا بخاطر حوادث محتمل الوقوع احضار مینمودند. بر همین منوال حینیکه امریکا مصمم به حمله بر افغانستان و سپس بر عراق میشد، متحدین شانرا دعوت داد تا به اصطلاح در « جنگ با ترویزم» اشتراک ورزند. متحدین امریکا و ناتو در اثر فشار شدید واشنگتن دال بر اشتراک انها در ماموریت های ناخوش ایند نظامی عراق و یا افغانستان مجبوراً به شریر کمتر یعنی افغانستان ترجیح دادند. روی همین ملحوظ بود که (۲۱۰۰) سرباز کانادایی به کشوری اعزام شدند که کانادا در آن هیچگونه منافع ستراتیژیکی، تجارتی، فرهنگی و یا احساساتی ندارد. فعلاً که تلفات نظامی کانادا در حال گسترش است، مردم وحشت زده برحق می پرسند که « ما در آنجا چه میکنیم ؟ ما فکر میکردیم که این یک ماموریت دیگر حفظ صلح باشد.» تشکر و سپاس از اوتاوا و رسانه های گروهی کانادایی که به مردم اطلاعات غلط می دهند. در پارلمان مناقشه مهمی در زمینه صورت نگرفت . رسانه های گروهی بعوض اینکه کانادایی ها را در عزیمت آنها به یک جنگ کوچک ولی واقعی هشدار دهند، در پی نشاندادن پرچم در حال اهتزاز این کشور اند. کانادایی ها در کندهار حافظ صلح نیستند. در آنجا صلح وجود ندار تا محافظت شود. آنها در آنجا بخاطر کمک در تحیل کردن حاکمیت امریکا بر افغانستان و حراست مسیر پایپ لاین های پلان شده نفت مستقر اند.سربازان کانادایی در یک ماموریت جنگ قرار داشته و نقش آنها بحیث کمک دهندگان نظامی افغانستان به رهبری امریکا است. در قسمت حیاتی جنوب کشور بزرگترین قوم رزمجو و بسیار حساس در مقابل بیگانه یعنی پشتونها نیرو های امریکایی و متحدین انها را اشغالگران اجنبی و دشمنان اسلام می پندارند. پشتونها در اخذ تصمیم آهسته بوده ولی در عمل بسیار تند هستند. آنها جرم و بی احترامی را ابداً فراموش نمیکنند. اوتاوا بنابر بعضی دلایل به این سازش تن در داد که فرقه کوچک خود را در

خطرناکترین ناحیه افغانستان یعنی کندهار که همانا قلمرو پشتونها و هسته طالبان بوده مستقر سازد. افغانها فرق میان امریکایی ها و کانادایی ها را قایل نیستند. قبایل افغانی بر علیه اشغالگران خارجی دست به اسلحه میزنند. من اینکار را در طی دهه ۱۹۸۰ مشاهده کردم که تنفر روز افزون از نیرو های شوروی موجب شعله ور شدن یک خیزش گردید. امروز امریکا بنظر عده کثر افغانها فقط جای همان شوروی را اخذ نموده است. کلیه اشغالگران سابقه که از سکندر کبیر آغاز گردیده ، توسط قبایل خشن افغان بیرون رانده شده اند. کانادایی ها بدلیلی هدف خوب است که آنها با طیارات جنگی امریکایی که حمله آوران را در ظرف دو – سه دقیه به تعقیب حمله انها مورد هدف بم و راکت قرار میدهند، رابطه موثری ندارند . بنابر چنین عکس العمل مرگبار قوای هوایی امریکا است که شورشیان مجبوراً د ست به جای سازی ماین در سرک و یا حمله توسط کار گذاشتن بم در موتر میزنند همانطوریکه در عراق جریان دارد. مقاومت ملی در حال گسترش است . رژیم کرزی که توسط امریکا در کابل نصب گردیده حتی یکروز نیز بدون سرنیزه های خارجی دوام نخواهد کرد. رژیم قبلی طالبان داد و گرفت هیروئین را دراواخرحکومتش کاهش داده بودند ولی امروز افغانستان یک دولت مواد مخدر شده که ۹۰٪ هیروئین جهان را تهیه داشته و اقتصاد آن بوسیله پول مواد مخدر اداره میشود. پارلمان، رسانه های و همه کانادایی ها باید استدلال نمایند که ارتش آنها چرا در نبردیکه هیچگونه حل سیاسی از آن مشهود نیست، می رزمند. به همه آن تبلیغات دلگرم کننده ایکه به رسانه های زود باور داده میشود باید اعتنا نکرد. افغانستان اصلاً یک هرج و مرج خطرناکیست که کانادایی ها درست در وسط آن قرار گرفته اند. زمانیکه جسد های بیشتری از کندهار به کشور سرازیر شوند، طوریکه از علایم نیز چنین پیدا است، در آنصورت سیاست مداران به ابراز حقیقت تن در خواهند داد یعنی اینکه عساکر آنها برای چه در افغانستان می میرند. منابع:۱- دکترمرتضی محیط،(۱۳۷۵) خورشیدی: دموکراسی چیست؟ ، شهروند، سال پنجم، شماره ۲۴۴ تورنتو.۲- وزارت خانه سازی افغانستان، (۲۰۰۵) خورشیدی : کنفرانس مطبوعاتی ، بی بی سی ، شبکه انترنت، ۲۸ جون. ۳ – سازمان ملل متحد، (۲۰۰۵) میلادی: یونسف ، گزارش، بخش افغانستان ، منابع الکترونیکی.۴ – کنفرانس گروه هشت در لندن، (۲۰۰۵) میلادی : گزارش، بی بی سی، ۱۱، جون، لندن .۵ – انتقادات در باره کنفرانس گروه هشت، (۲۰۰۵) میلادی : بی بی سی ، جون ۹ ، لندن. ۶- اندیشمند، محمد اکرام، سالهای تجاوز و مقاومت .۷ –داود شاه صبا ، (۱۳۸۰) خورشیدی : گذر از تنگنا- اندیشه هایی در برخی از مسایل افغانستان- ، تورونتو، کانادا .۸ –همایون کاتوزیان، (۱۳۷۲) خورشیدی : مصدق و نبرد قدرت در ایران، ص، ۲۹۲-۲۹۳، تهران .۹ – دکتر لطیف طبیبی ، (۱۳۸۳) : جمهوری سوم در افغانستان، پیوند، دو ماهانه، ارگان نشراتی کانون فرهنگی جامی، سال اول، شماره چهارم، دلو و حوت، کابل، ص ۱۴ – ۱۹.۱۰ - The Downing Street ۱۱.- سالهای تجاوز و مقاومت، محمد اکرام اندیشمند.۱۲ - افغانستان از داوود تا صعود مسعود، جلد اول ، احمدشاه فرزان، ۱۳۸۲، انتشارات دقت۴۳- ارتش سرخ در افغانستان، بوریس گروموف، ترجمه، عزیز آریانفر. Afghanistan

A landlocked country of southwest-central Asia. Since ancient times the region has been crisscrossed by invaders, including Persians, Macedonians, Arabs, Turks, and Mongols. Afghan tribes united in the ۱۸th century under a single leadership, but a fully independent state did not emerge until ۱۹۱۹. Kabul is the capital and the largest city. Population: ۳۱,۱۰۰,۰۰۰. Country, south-central Asia. Area: ۲۴۹,۳۴۷ sq mi (۶۴۵,۸۰۷ sq km). Population (۲۰۰۵ est.: ۲۳,۸۶۷,۰۰۰). Capital: Kabul. About two-fifths of the people belong to the Pashtun ethnic group other ethnic groups include Tajiks, Uzbeks, and Hazara. Languages: Pashto, Persian (both official). Religions: Islam (official predominantly Sunni) also Zoroastrianism. Currency: afghani. Afghanistan has three distinctive regions: the northern plains are the

major agricultural area the southwestern plateau consists primarily of desert and semiarid landscape and the central highlands, including the Hindu Kush, separate these regions. Afghanistan has a developing economy based largely on agriculture its significant mineral resources remain largely untapped because of the Afghan War of the ۱۹۸۰s and subsequent fighting. Traditional handicrafts remain important woolen carpets are a major export. The area was part of the Persian Achaemenian Empire in the ۶th century BC and was conquered by Alexander the Great in the ۴th century BC. Hindu influence entered with the Hephthalites and Sasanians Islam became entrenched during the rule of the Saffarids, c. AD ۸۷۰. Afghanistan was divided between the Mughal Empire of India and the Safavid empire of Persia until the ۱۸th century, when other Persians under Nadir Shah took control. Britain fought several wars in the area in the ۱۹th century. From the ۱۹۳۰s the country had a stable monarchy, which was overthrown in the ۱۹۷۰s. Marxist reforms sparked rebellion, and Soviet troops invaded. Afghan guerrillas prevailed, and the Soviets withdrew in ۱۹۸۹. In ۱۹۹۲ rebel factions overthrew the government and established an Islamic republic. In ۱۹۹۶ the Taliban militia took power in Kabul and enforced a harsh Islamic order. The militia's unwillingness to extradite extremist leader Osama bin Laden and members of his al-Qaeda militant organization following the September ۱۱ attacks in ۲۰۰۱ led to military conflict with the U.S. and allied nations, the overthrow of the Taliban, and the establishment of an interim government.

نظـــــــام اداری در کـــــــــانــــــــادا

نظـــام اداری کـــــانــــاداتدوین: مهدی یاراحمدی خراسانی

اطلاعـات کلی:پایتخت :پایتخت کشور پهناور" کانادا " اتاوا می باشـد.جمعیت :کشور کانادا بالغ بر ۴۵ میلیون نفر جمعیت دارد.بر اساس ویژگی هـای خـاص جغرافیائی و قوانین اداری این کشور مهاجر پـذیر است.وجمعیت خارجی زیادی دارد.جمعیت خارجی : کانـادا به واسطه ورود مهـاجران بسـیار ، کشوری دارای فرهنگهـای متنوع و گونـاگون است(تورنتو و ونکوور از چنـد نژادی ترین شهرهای جهان هستند.)بیش از ۴۰ درصد از جمعیت ، انگلیسی تبارو ۳۰ درصد فرانسوی تبار هستند همچنین جمعیت بزرگی از افراد آلمـانی ، هلنـدی و اوکراینی دارد. در دهه گذشـته سـیل عظیمی از مهـاجران بویژه از آسـیا، آفریقـا و آمریکـای لاتین به طرف این کشور سـرازیر شده اند.مساحت:کشور کانادا بسیار پهناور و سردسیر می باشد .مساحت کشور کانادا بالغ بر ۹۹۷۰۶۱۰ کیلومتر مربع (۳۸۵۰۰۰۰ مایـل مربع) می باشـد.موقعیت جغرافیـایی :کانـادا دومین کشور بزرگ جهـان و مسـاحت آن تقریبـا مساوی با تمام اروپا است ۴۰ برابر انگلسـتان و ۱۸ برابر فرانسه خـط سـاحلی این کشـور ۲۵۰۰۰۰ کیلومـتر است کانـادا منـاطق وسیعی از طبیعت بکر با جمعیت پراکنـده دارد که شامل کوهسـتان جنگل (یک سوم کشور) توندرا، مرغزار وصـحرای قطبی‌در شـمال‌وغرب است تقریبا ۸ درصد از این کشور متشـکل از دریاچه های آب شیرین است که شامل چهار دریاچه از بزرگترین دریاچه های دنیاست . در قسمت شرق ، ایالت های ساحلی نیوفانلند نوواسـکوتیا ، نیوبرانسویک و جزیره پرنس ادوارد ونیزایالت فرانسوی زبان کبک قرار دارد ایالت

مرکزی انتاریوبادریاچه‌های بزرگ‌هم مرز است و از سمت شمال پس از گذر از سپر کانادا منطقه جغرافیایی Shield) به خلیج هادسن می رسد . در سمت غرب ایالت های مرغزاری مانیتوبا، ساسکاچوان و آلبرتا قرار دارند . نواحی جنوبی این ایالت ، بریتیش کلمبیای کوهستانی است و دارای جنگل ، دریاچه و دره های محفوظ با زمین های کشاورزی حاصلخیز است. بخش شمالی که بسیار وسیع و کم جمعیت است شامل دو قسمت می باشد: حوزه یو کان که با آلاسکا هم مرز است و حوزه شمال غربی که سرزمین وسیعی است .آب و هوا:آب و هوای کانادا به دلیل گرما و سرمای بسیار شدید مشهور است و هر چه از ساحل دورتر می شویم ، این مسئله مشخص تر می شود. آب وهوای منطقه ای بسیار متغیر است . ساحل اقیانوس آرام (مثلا ونکوور) در تابستان گرم و کاملا خشک و در زمستان ملایم ، ابری و مرطوب است . قسمت محصور در خشکی ، بسته به ارتفاع ، وضعیت آب و هوایی نامساعدتری دارد. نواحی جنوبی کانادای مرکزی مرطوب و دارای تابستان های گرم و زمستان های سرد است و در تمام طول سال باران می بارد، در حالیکه مناطق آتلانتیک ، آب وهوایی مرطوب دارد. نواحی شمالی که شامل حدود ۴۰ درصد از این کشور است ، شرایط سرد قطبی دارد و درجه حرارت در اکثر ایام سال زیر صفر است و در زمستان تا ۴۰- درجه سانتیگراد نزول میکند. میانگین درجه حرارت روزانه در شهرهای مونترال و تورنتو در فصل تابستان (جولای) ۲۱ درجه سانتیگراد (F۶۹) است و در فصل زمستان (ژانویه) این دما تا۷- تا ۱۰- درجه سانتیگراد (۱۴– F۲۰) نزول می کند . در ونکوور، میانگین درجه حرارت در جولای در حدود ۱۷ درجه سانتیگراد (F۶۳) و در ژانویه ۵/۲ درجه سانتیگراد (F۳۶) است . زبان : زبان رسمی انگلیسی و فرانسوی است که هر دو زبان‌موقعیت یکسانی دارند. حدود ۶۵ درصد جمعیت به زبان انگلیسی و ۲۵ درصد به زبان فرانسوی صحبت می کنند. هر چند تنها حدود ۱۵ درصد هر زبان را به صورت روان و سلیس صحبت می کنند بواسطه تعداد بسیار مهاجران آسیایی در دو دهه گذشته زبان چینی سومین زبان رایج در کانادا است . نظام اداری وسیاسی کانادا:حکومت :نوع حکومت کانادا سلطنت مشروطه می باشد .شیوه نظام اداری وسیاسی کانادا نیز مقتبس از ویژگیهای این نوع حکومت هاست . مهمترین ویژگی نظام اداری وسیاسی کانادا ثبات سیاسی میباشد.ثبات سیاسی : کانادا از نظر سیاسی یکی از باثبات ترین کشورهای جهان است . با این وجود به واسطه خشونت های جدایی طلبانه حزب Parti quebecois برای کسب استقلال ، در چند سال اخیر تنش های فراوانی بین استان کبک و سایر قسمت های کانادا بوجود آمده است که این مسئله تا کنون حل نشده است . سیستم دولت در کانادا متشکل از دو سطح است : فدرال وایالتی ، و ایالت های خودمختاری بسیاری دارند. کانادا یکی از اعضای پیمان نفتا (NAFTA) است و اعضای دیگر عبارتند از : ایالات متحده آمریکا، مکزیک ، ناتووکشورهای مشترک المنافع و انگلستان . سازمان ملل، کانادا را بهترین کشور برای پیشرفت همه جانبه انسانی می داند. اقتصاد و نظام اداری کانادا :پول رایج :پول رایج درکانادا که مورد قبول نظام اداری این کشور است دلار کانادا می باشد. (C) .$نظارت بر ارز:بنا به سیاست های سیاسی واداری موجود در کشور کانادا مقوله نظارت بر ارزوجود ندارد.بانک ها :سیستم بانکی کانادا توسط بانک کانادا (Bank of Canada) تنظیم می شود و سازمان دولت فدرال ، مسئول مستقیم سیاست های پولی است . شش بانک اصلی ، بیش از ۹۰ درصد از دارایی های بانکی را تحت کنترل دارند، با این حال تعداد بسیار ی بانک محلی کوچکتر و بیش از ۴۰ نمایندگی بانک های خارجی نیز در این کشور فعالیت د ارند.هزینه/ سطح زندگی :مردم کانادا دارای یکی از بالاترین سطوح زندگی در جهان هستند و هزینه زندگی نسبتا کم (پایین تر از اکثر کشورهای اروپای غربی) و تورم پایین و میزان حقوق زیاد است . سازمان ملل کیفیت زندگی در کانادا را بالاترین کیفیت زندگی در جهان می داند. سرانه تولید ناخالص د اخلی : ۱۹۱۷۰ دلار آمریکا. قوانین اداری حاکم برنظام مالیاتی کانادا :مالیات بر در آمد :افراد مقیم کانادا باید هر دو نوع مالیات بر درآمد، یعنی مالیات بر درآمد فدرال و ایالتی بپردازند. مالیات بر در آمد فدرال ۱۷ درصد برای در آمدهای بیش از ۲۹۵۹۰ دلار کانادا تا ۲۹ درصد برای درآمدهای بیش از ۵۹۱۸۰ دلار کانادا اعمال می شود و معمولا از حقوق کسر می گردد (P AYE) . مقدار مالیات بر در آمد ایالتی ، به ایالت بستگی دارد و بصورت درصدی از مالیات

بر در آمد فدرال قابل پرداخت ، محاسبه و از حدود ۴۲ تا ۷۰ درصد بر آورد می شود . برای مالیات بر درآمد ایالتی باید اظهارنامه مالیاتی تنظیم شود. همچنین برای مالیات بر درآمد ایالتی و نیز فدرال وام و تخفیف در نظر گرفته شده است .مالیات سود سرمایه (CGT):CGT برای خرید یا فروش هر نوع دارایی بجز محل سکونت دائم اعمال می شود. بخش مشمول مالیات سود سرمایه و بخش کسر کردنی زیان سرمایه هر کدام ۷۵ درصد است . افراد مقیم صاحب ملک نیز در صورتیکه املاک کانادایی خود را به فروش برسانند، باید مالیات CGT را بپردازند.مالیات اموال و دارایی ها :نظام اداری وسیاسی کشور کانادا به گونه ای طراحی شده است که در آن مقوله ی مالیات اموال ودارایی ها وجود ندارد.مالیات بر ارث و هدیه :بنا به سیاست های سیاسی واداری موجود در کشور کانادامالیات بر ارث وهدیه وجود ندارد.مالیات بر ارزش افزوده / خرید / فروش : دولت فدرال برای اکثر کالاها و خدمات ، مالیات خدمات و کالا را به میزان ۸ درصد وضع می کند. همچنین اکثر ایالت ها مالیات فروش ایالتی مستقیم را برای معاملات خرده فروشی اعمال می کنند که مقدار آن نسبت به ایالت از ۶ تا ۱۲ درصد متغیر است .دقت کنید که در همه ایالت ها بجز آلبرتا مقدار مالیات فروش روی برچسب های قیمت نوشته نمی شود اما در گیشه پرداخت به قیمت جنس اضافه می شود.قوانین اداری حاکم بر مسکن: قیمت مسکن : قیمت ها بسته به ایالت بطور قابل توجهی متغیر است ، با این وجود قیمت متوسط برای یک خانه مجزای سه خوابه در یک شهر بزرگ حدود ۱۷۵۰۰۰ دلار کانادا است . البته منازل ارزان تر در بسیاری از مناطق حومه شهرها و مناطق روستایی فراوان است . آپارتمان های اشتراکی و کاندومینوم ها در شهر ها معمول هستند و حداقل قیمت آنها حدود ۱۱۰۰۰۰ دلار کانادا برای یک آپارتمان کوچک یک خوابه است .هزینه ها: هزینه های مربوط به خرید خانه بسیار کم و در کل حدود ۲ تا ۳ درصد قیمت خرید است . هزینه ها عبارتند از : حق الزحمه ارزیابی ، ممیزی ، هزینه های قانونی ، مالیات نقل و انتقال زمین ، ثبت حق مالکیت وگواهی نامه پیروی از قوانین ساختمان سازی . هزینه های قانونی معمولا ۷۵/۰ تا ۲ درصد قیمت خرید است . خانه های جدید مشمول مالیات GST هستد و در بعضی ایالت ها مالیات فروش ایالتی نیز برای آنها وضع می شود.وام های محلی برای خرید مسکن : حداکثر وام مسکن قانونی ، ۷۵ درصد قیمت خرید ا ست که می توان آنرا از بانک های محلی و سایر موسسات مالی فراهم نمود. مدت این وام اصولا ۲۵ تا ۳۰ سال است اما ممکن است کوتاهتر نیز باشد . برای ساکنان جدید کانادا اخذ این وام ممکن است مشکل بنظر برسد زیرا باید مدرکی دال بر بی عیب بودن سوابق اعتباری خود(ترجیحا در کانادا) ارائه دهند تا واجد شرایط دریافت وام شوند.محدودیت مالکیت خارجی :بنا به سیاست های سیاسی واداری موجود در کشور کانادا مقوله محدودیت مالکیت خارجی وجود ندارد. استانداردهای ساختمانی : عالی به دلیل زمستان های بسیار سرد در اکثر مناطق ، ساختمان ها عایق بندی بسیار خوبی دارند.مالیات املاک :مالیات ملک جهت تامین هزینه های خدمات محلی ، برا ی مستغلات در تمام ایالت ها وضع می شود . روش نرخ گذاری بسیار پیچیده است و بر اساس بررسی کارشناسی از ارزش بازاری ملک تعیین می شود . مقادیر این مالیات بسته به ایالت ، ناحیه و شهرک بطور قابل توجهی متغیراست .اجاره :یافتن مسکن اجاره ای در کانادا معمولا آسان است . با این وجود در مراکز شهری شانس کمتری برای این امر وجود دارد. مستغلات معمولا بدون اثاثیه اجاره داده می شوند و مقدار اجاره بسته به مکان و موقعیت ملک متفاوت است . اجاره یک آپارتمان دوخوابه از ۵۰۰ تا ۷۰۰ دلار کانادا در ماه و اجاره یک خانه سه خوابه از ۸۵۰ تا ۱۶۰۰ دلار کانادا است .لوازم شخصی : لوازم شخصی را می توان بدون پرداخت مالیات و عوارض وارد کرد ، مشروط بر اینکه فرد پیش از ورود ، صاحب آن بوده و از آن استفاده کرده باشد. اجناسی که به این ترتیب وارد می شوند باید حداقل به مدت یکسال نگاه داشته شوند. فهرست مفصلی از تمام وسایلی که وارد می شوند ، باید تهیه شود. خدمات شهری : عرضه نیروی برق (۱۱۰ V / ۱۲۰V) مطمئن است و برق توسط شرکت های خصوصی ،شهر داری های محلی یا دولت ایالتی تامین می شود. نرخ برق بسته به فصل متغیراست ، و در طول روز بر حسب ساعات اوج مصرف وغیر اوج مصرف محاسبه می شود . همه مناطق کانادا بجز دورافتاده ترین آنها، به لوله کشی گاز متصل هستند . با این وجود اکثر منازل مدرن دارای کلیه وسائل و تجهیزات

برقی هستند. کپسول گاز خارج ا زشهرها و در مناطق دورافتاده در دسترس است . قیمت آب در مالیات ملک محلی گنجانده می شود و چنانچه ملکی دارای کنتور آب باشد ، برای آن صورت حساب جداگانه فرستاده می شود . بعضی ایالت ها گاهی دچار کمبود آب می شوند ودرطول فصل تابستان محدودیت هایی برای مصرف آب اعمال می گردد.اشتغال: مجوز کار:مجوز کار(معروف به" اجاره استخدام) "معمولا به مدت شش ماه معتبر است و فقط برای مشاغل خاص صادر می شود . برای اخذ مجوز کار باید دارای پیشنهاد کارمعتبر و کتبی باشید و کارفرمای آینده شما باید بتواند ثابت کند که هیچ تبعه کانادایی و یا مهاجر دارای ویزا قادر به انجام آن کار نیست . مراحل اخذ مجوز کار ممکن است چندین ماه بطول بیانجامد وبا ید قبل از ورود شما به کانادا این مراحل تکمیل شود . راه دیگر تقاضا دادن برای ویزای مهاجرت (سه گروه) است که این ویزا به دارنده آن حق قانونی اقامت دائم را میدهد و هیچ گونه محدودیت شغلی ندارد . تقاضانامه ویزای مهاجرت باید از اداره مهاجرت سفارت یا کنسولگری کانادا در کشور محل اقامت اخذ شود. ویزا طبق سیستم امتیازبندی بر اساس ویژگی هایی مانند شغل ، تحصیلات ، و تجربه کاری به متقاضیان دا ده می شود. اگر به عنوان مسافر به کانادا بروید ، نمی توانید تقاضای مجوز کار نمایید.شرایط کار : شرایط کار در کانادا مشابه ایالات متحده آمریکا و به طور کلی خوب است . ساعات کار قانونی ۴۰ ساعت در هفته است ، با این وجود مردم کانادا بویژه مدیران مایلند ساعاتی طولانی تراز مردم آمریکا کار کنند. در سال حداقل دو هفته مرخصی با حقوق داده می شود. دربسیاری از مشاغل بخش خصوصی و دولتی دانستن زبان فرانسوی الزامی است . اکثر فرصت های شغلی در تورنتو و مونترال یافت می شود. میزان حقوق : در کانادا میزان حقوق مشاغل یکسان، در مناطق مختلف بطور قابل توجهی متفاوت است . بیشترین میزان حقوق در تورنتو ومونترال پرداخت می شود. بعضی ا ز شرکت ها از موافقت نامه های ملی پرداخت حقوق که بین اتحادیه های کارگری و دولت ها منعقد شده است،پیروی می کنند و در هر ایالت ، حداقل دستمزد ساعتی تعیین شده است .تامین اجتماعی :پرداخت مقرری تامین اجتماعی (در کانادا بیمه اجتماعی نامیده میشود) برای اکثر ساکنان کانادا اجباری است وا زکل حقوق ماهیانه کسرمی شود. برای در آمدهای بیش از ۳۵۰۰ دلار کانادا در سال ، کارمندان ۵/۳ درصد از کل حقوق خود را به تامین اجتماعی می پردازند تا از مزایایی مانند مراقبت های بهداشتی ، مستمری بازنشستگی و معلولیت و مکمل درآمد بهره مند شوند.خدمات در نظام اداری کانادا :اداره پست : پست کانادا ، خدمات پستی را اداره می کند و ادارات پست یا باجه های پست در سرتاسراین کشور فعالیت دارند . و ضعیت مراسلات پستی مناسب است ، با این وجود ممکن است بسیار کند و گاهی نامطمئن باشد . هیچگونه خدمات بانکی بجز حوالجات پولی در ادارات پست کانادا عرضه نمی شود. تلفن :مردم کانادا از تلفن ، بسیار استفاده می کنند و عملا هر خانواده یک خط تلفن ثابت دارد. خدمات تلفن در این کشور یکی از مدرن ترین و ارزانترین خدمات تلفن در جهان است ، و توسط چندین شرکت بسته به ایالت ، تامین می شود. مکالمات محلی رایگان است . تلفن های موبایل در شهرهای بزرگ معمول هستند.اینترنت:اینترنت در کانادا بسیار رایج است بطوریکه یک سوم خانواده ها از آن استفاده می کنند ، تعداد بسیاری عرضه کننده خدمات اینترنت ، خدمات و قیمت های ارزان ارائه می دهند(مکالمات محلی رایگان است!).رادیو و تلویزیون انگلیسی زبان : کانادا دارای چهار ایستگاه تلویزیونی سراسری و نیز شبکه های بازرگانی و منطقه ای متعددی است که برنامه های همه آنها بجز چند ایستگاه درکبک ، به زبان انگلیسی پخش می شود. سطح برنامه فوق العاده متغیر است ، اما پخش اخبار بطور کلی بسیار خوب است . تلویزیون کابلی معمول است و تلویزیون ماهواره ای اخیرا قانونمند و سازمان یافته شده است و درمناطق دورافتاده رایج است . مجوز تلویزیون در کانادا وجود ندارد.اطلاعات متفرقه: راههای ارتباطی : راههای ارتباطی در کانادا عمدتا خوب است، با این وجود وسعت زیاد این کشور و دور از دسترس بودن بعضی از مناطق دور افتاده به این معناست که وضعیت حمل ونقل عمومی فوق العاده متغیر است ، و درمناطق دورافتاده حمل ونقل خصوصی ، ضروری است . کانادا دارای تعدادی از گسترده ترین و ارزان ترین خدمات خطوط هوایی در جهان است ، و خطوط هوایی بسیار خوبی به مقاصد داخلی و بین اللملی وجود دارد.

مسافرت هوایی در بین مردم کانادا بسیار معمول است و به عنوان شیو ه ای برتر مسافرت در این کشور تا حد زیادی جایگزین سفر با اتومبیل و قطار شده است .این کشور دارای شبکه خط آهن گسترده ای است ، اما قطارهای سرتاسری کند هستند و امروزه وسیله پرطرفداری برای مسافرت نیستند. با این وجود، شهرهای بزرگ سیستم خط آهن ترانزیت شهری و خارج شهری بسیار خوبی دارند که کار آمد، سریع و مقرون به صرفه است . کانادا شبکه جاده ای گسترده ای دارد و همچنین دارای یکی از بالاترین میزان های تراکم اتومبیل در جهان است .استانداردهای راه به طور کلی خوب هستند، با این وجود در مناطق دورافتاده کیفیت راهها متفاوت و پیشرفت کند است . اتومبیل نسبت به اکثر کشورهای اروپایی ارزان تر است و تمام وسایل نقلیه باید از مقررات سخت و جدی ایمنی و گازهای خروجی از موتور پیروی نمایند. خدمات فری برای حمل و نقل مسافرین و وسایل نقلیه فراهم است که ایالت های ساحلی را به جزایر ارتباط می دهد و فری های رایگان بر روی تعدادی از رودها در مراکز جمعیتی اصلی در حرکتند.میزان بزهکاری :کانادا دارای یکی از پایین ترین میزان های بزهکاری در جهان و بطور کلی کشور بسیار امنی برای زندگی است .تحصیلات : مدارس تمام وقت برای تمام کودکان از ۵ تا ۱۶ سال مقیم در کانادا اجباری و معمولاـ رایگان است ، با این حال ، ورود به مدارس دولتی به نوع ویزای والدین و مدت آن بستگی دارد و همیشه مجاز نیست . بیشتر کودکان به مدارس دولتی می روند، با این وجود تعدادی مدرسه خصوصی (اغلب تحت نظارت کلیسا) و بین المللی نیز دایر هستند. تدریس به زبان انگلیسی است ، بجز در کبک که تدریس عمدتا به زبان فرانسوی یا دوزبانی است .تسهیلات پزشکی :کانادا بیمارستان ها وپزشکان بسیار خوبی دارد، و دارای یکی ازبهترین خدمات اورژانس در جهان است. دولت، بخشی از هزینه های طرح بیمه درمانی (Medicare) را می پردازد، که این بیمه برای ساکنان واجد شرایطی که یا از طریق پرداخت مستقیم بصورت بیمه اجتماعی و یا از طریق مالیات های عمومی حق بیمه می پردازند، مراقبت های بهداشتی اصلی را بطور رایگان فراهم می کند . بسیاری از مردم کانادا نیز برای جبران کمبودهای Medicare نیستند، باید اطمینان یابند که حتما تحت پوشش بیمه پزشکی خصوصی قرار گیرند.حیوانات خانگی : حیوانات خانگی وارد شده به کانادا تابع شرایط بهداشتی ، قرنطینه و حقوق گمرکی هستند و شما باید مقررات فعلی را قبل از ورود به کانادا از اداره بهداشت حیوانات سوال کنید. مجوز اقامت: به منظور حضور در کانادا برای اقامت در این کشور ، باید تقاضای ویزای مهاجرت بدهید که این ویزا به شما " اقامت دائم " را در این کشور می دهد. فرم های تقاضانامه ویزای مهاجرت را می توان در اکثر کشورها از اداره مهاجرت در کمیسیون عالی کانادا، سفارت یا کنسولگری این کشور تهیه کرد. ویزاهای مهاجرت در گروههای مختلفی طبقه بندی می شوند و براساس امتیازاتی ، اعطا می شوند. تکمیل این مراحل ممکن است مدتها به طول انجامد، بنابراین باید مدت طولانی قبل از سفر اقدام کرد. توجه داشته باشید که نمی توانید به عنوان توریست به کانادا بروید و در آنجا وضعیت قانونی خود را تغییر دهید. ویزا: تمام افرادی که خواستار زندگی و کار در کانادا هستند ، برای حضور در این کشور نیاز به ویزای مهاجرت دارند . مسافرانی که از کشورهایی مانند کشورهای اتحادیه اروپا، استرالیا ، نیوزیلند و ایالات متحده آمریکا به کانادا می روند، برای حضور در این کشور بعنوان توریست به ویزا نیاز ندارند. مسافران باید بتوانند گذرنامه معتبر و بلیت بازگشت یا ادامه سفر ارائه دهند.تعریف کارگر ماهر در کانادا چیست؟بنا بر قوانین مصوب نظام اداری و ادارهٔ تابعیت و مهاجرت کانادا (CIC) کارگر ماهر را به این صورت تعریف می کند : « افرادی که تحصیلات و تجربهٔ کاری آنها بصورتی است که آنان را در شاغل شدن و تأمین مسکن بعنوان مقیم دائمی کانادا ، یاری می نماید.پول مورد نیاز جهت استقرار در کانادا به چه میزان است؟متقاضیانی که بعنوان کارگر ماهر درخواست ارائه میدهند ، معمولاً باید این نکته را اثبات نمایند که وجه کافی برای اقامت شش ماههٔ خود و بستگان همراه خود را در اختیار دارند. این وجوه نباید از شخصی دیگر بعنوان وام دریافت شده باشند. مقدار وجه نقد یا سپرده های نقدی مورد نیاز ، براساس تعداد افراد خانوادهٔ شما تعیین میگردد.جدول زیر ، جدولی است که ادارهٔ تابعیت و مهاجرت کانادا (CIC) از آن برای تعیین این که آیا وجه نقد یا دارائی های قابل تبدیل به نقدینگی شما درصورت ورود

به کانادا برای تامین معیشت خود و خانواده شما کافی میباشد یا خیر استفاده میکند.تعداداعضای‌خانواده وجوه لازم دلارکانادا)یک نفر–دلار ۹،۴۲۰دو نفر–دلار ۱۱،۷۷۵سه نفر–دلار ۱۴،۶۴۵چهار نفر–دلار ۱۷،۷۲۷پنج نفر–دلار ۱۹،۸۱۶شش نفر–دلار ۲۱،۹۰۵هفت نفر یا بالاتر–دلار ۲۳،۹۹۴ درصورتی که شما ترتیبات اشتغال در کانادا را فراهم نموده باشید. نیازی به اثبات موجودیهای مذکور ندارید. لطفاً به این نکته نیز عنایت داشته باشید که این ارقام درخصوص آندسته از متقاضیانی که مقصد آنها استان کبک (Quebec) میباشد ، صدق نمی کند.ساختار کلی و سیاستهای آموزشی در نظام اداری کانادا :ساختار سازمانی نظام آموزشی :نظام آموزشی و ساختارآن درایالات و قلمروهای کانادا به کلی با یکدیگرمتفاوت اند.اما به طورکلی میتوان گفت نظامهای آموزشی کشورکانادا ازیک دوره پیش دبستانی با مدت زمانی۱تا۲سال؛مقطع آموزش ابتدایی با مدت زمان ۵ تا ۸سال و مقطع آموزش متوسطه، تا پایان پایه۱۲تحصیلی؛متشکل شده است .سیاست های آموزشی در نظام اداری کانادا:از آنجاییکه وظیفه رسیدگی و نظارت برحوزه آموزش درکشورکانادا به طور کامل درحوزه اختیارات ایالات وقلمروهای کشور قرار دارد از این روی هیچگونه نظام آموزشی فدرالی در این کشور وجود ندارد.به دیگر سخن نوعی تعهد ملی نسبت به حوزه آموزش دراین کشور به چشم خورده وآموزش پایه برای کلیه شهروندان کانادایی آزاد و رایگان می باشد.البته دراین میان هر ایالت با وجود تشابه در اغلب زمینه ها با سایر ایالات،علائق منطقه ای خاص خود را نیزدنبال مینماید.درحوزه آموزش عالی، موسسات به دو دسته کالج های ایالتی ودانشگاه ها تقسیم میگردند..درکشورکانادا تفاوتهای عمده ای میان نظام آموزشی ایالات مختلف مشهود میباشد.به نحویکه درکشورکانادا برخلاف سایرکشورها که کلاس۴دبیرستان آخرین سال تحصیلی مقطع متوسطه محسوب میگردد؛ درکشورکانادا براساس قوانین خاص ایالتی هرایالت پایان مقطع متوسطه در ایالات مختلف از سال۱۱تا۱۳ادامه می یابد.آموزش عالی درکشورکانادا ازطریق موسسات آموزش عالی تحت عناوین ذیل به دانشجویان ارائه میگردد :۱.دانشگاه های ایالتی۲.دانشکده های ایالتی۳.کالج های ایالتی۴.کالج های کاربردی۵.موسسات غیررسمی فنی وحرفه ایازآنجاییکه اغلب دانشگاهها و مراکزآموزش عالی کشورکانادا به صورت گسترده ازمحل بودجه ملی تأمین اعتبار میگردند از این روی دانشجویان خارجی قادر خواهند بود با پرداخت شهریه ناچیزازدوره های آموزش عالی پیشرفته برخوردارگردند.در دانشگاهها حیطه وسیعی ازدوره های آموزشی ومدارک علمی متنوع من جمله کارشناسی، کارشناسی ارشد،دکتری وگواهینامه فنی وحرفه ای ارائه میگردد.درنظام آموزشی کشورکانادا سعی براین است که دانش آموزان به روشهای مختلف درمدارس دولتی تحصیل نمایند بطوریکه دربرخی موارد مطابق با نیازدانش آموزان برنامه های آموزشی جداگانه ای پیش بینی شده (سیستم جداسازی)و یا ازبرنامه های عادی آموزشی برخوردار میگردند.(سیستم تلفیق).مدیریت وقوانین آموزشی در نظام اداری کانادا:مدیریت آموزشی:کشورکانادا برخلاف اغلب کشورهای جهان ازوزارتخانه یا نهاد آموزشی واحد درسطح کشور برخوردار نبوده و اداره امور آموزشی هر یک از ایالات برعهده شعبات ایالتی دپارتمان آموزش می باشد.دردومین سطح مدیریتی پس ازوزارتخانه های آموزش و پرورش ایالتی؛ هیأت های آموزشی مدارس در راس قرار داشته وحوزه اختیارات و مدیریت آنها درسطوح مناطق مختلف آموزش و پرورش توزیع می گردد. درحالیکه وظایفی چون برنامه ریزی آموزشی و ارزشیابی، تأمین برابری(ازنظراجتماعی، نژادی وجنسیتی)و نوآوری فردشناختی برعهده دپارتمان آموزش است،مسئولیتهایی چون نظارت برامور مدارس مناطق تحت پوشش، ساختمان مدارس،تعیین نرخ مالیات بر اموال خصوصی و بعضاً تجاری برای آموزش، تصویب استخدام، ارتقاء، و بازنشستگی معلمان و مدیران و غیره از وظایف هیأت های مدرسه است .شایان ذکر است که در پی رشد گسترده مناطق شهری، برخی از شعبات ایالتی دپارتمان آموزش کانادا درصدد اعمال کنترل بیشتر برعملکردمدارس و درنتیجه اعمال سیاست تمرکزگرایی آموزشی میباشند.لذا یکی ازروندهای حاکم در دهه ۱۹۹۰تمرکزگرایی درمدیریت آموزشی است. قوانین آموزشی نظام اداری کانادا:قوانین حاکم بر نظام آموزش عالی:ازجمله مهمترین ماده قوانین حاکم بر ساختار نظام آموزشی می توان به قوانین ذیل اشاره نمود:۱.ماده قانون دانشگاه ملی بریتیش

کلمبیا۲.ماده قانون موسسات آزاد آموزشی مصوب ۱ می۱۹۰۴ میلادی۳.ماده قانون موسسات و کالج های ایالتی۴.ماده قانون موسسات فنی وحرفه ای۵.ماده قانون دانشگاه سلطنتی۶.ماده قانون دانشگاه بریتیش کلمبیای شمالی۷. قانون اساسی کانادا ، در خصوص اختیارات تام آموزشی ایالات مختلف۸.بیانیه حقوق و آزادی های اجتماعی، در خصوص حق آموزش برای کلیه افراد۹.قوانین مربوط به واگذاری مسئوولیت های آموزشی به دوایر آموزشی سرزمین های شمالی.شمار موسسات آموزشی کشور کانادا:طی آخرین آماربدست آمده درسال۱۹۹۴-۱۹۹۳میلادی،تعداد۱۶۲۳۶موسسه آموزشی دولتی وخصوصی درکشورکانادا به فعالیت می پردازند.ازاین تعداد؛۱۲۴۴۱موسسه در مقطع آموزش ابتدایی،۳۵۰۹ موسسه درمقطع آموزش متوسطه،تعداد۲۰۶موسسه درسطح دانشکده و۷۷ موسسه درسطح دانشگاهی به ارائه خدمات آموزشی مبادرت می نمایند. درخلال چندسال گذشته، شمارمدارس ابتدایی ومتوسطه افزایش یافته درحالی که شمارکالج ها ودانشگاههای کشور همچنان ثابت باقی مانده است. البته این روند در ایالتهای مختلف کشور ازوضعیت مشابهی برخوردارنبوده وبیشترین نوسان درمقاطع آموزشی ابتدایی ومتوسطه به چشم می خورد.به عنوان نمونه،در ایالتهای کبک ، اونتاریو، مانیتوبا، آلبرتا وبریتیش کلمبیا شمارمدارس مقاطع آموزش ابتدایی ومتوسطه درفاصله سالهای۹۲-۱۹۹۱و۹۴-۱۹۹۳ میلادی افزایش یافته واین درحالیست که درایالتهای نیوفاوندلند، نیوبرونزویک وساس کاچیوان با کاهش مواجه بوده است.درجزیره پرنسس ادوارد شمارمدارس مقطع ابتدایی درخلال این دوره ثابت باقی مانده ودر سال ۹۴-۱۹۹۳ میلادی تعداد محدودی از مدارس متوسطه دایر بودند.در سال ۹۴-۱۹۹۳میلادی شمارمدارس ابتدایی‌درایالت نوا اسکوتیا کاهش یافته در حالیکه شمار مدارس متوسطه در همین ایالت رو به افزایش نهاده است.در فاصله سالهای۹۲-۱۹۹۱ و ۹۴-۱۹۹۳ میلادی، شمار مدارس‌ابتدایی در ایالت یوکون افزایش یافته درحالیکه شمار مدارس متوسطه از رشدثابتی برخوردار بوده است.گفتنی است که در مناطق شمال غرب کشورعکس این قضیه صادق میباشد بعبارت دیگرشمارمدارس‌متوسطه‌در این دوره‌از افزایش چشمگیری برخوردار بوده است.تقسیم بندی ایالات واستانها در کانادا: استان انتاریو- اتاوا- تورنتو- کینگستون- هامیلتوناستان کبک- مونترال- کبک سیتی- شربروکاستان مانیتوبا- وینیپگاستان ساسکاچوان- ساسکاتون- رجایناastان نیو فوند لند- سنت جونزاستان آلبرتا- کالگری- ادمونتوناستان بریتیش کلمبیا- ونکوور- ویکتوریااستان نوا اسکوشیا- هلیفکس منابع و مآخذ :۱- رضازاده ، محمدرضا ، کانادا کشوری پهناور۲- آمودنیا ، بهداد ، کشور بی مالیات۳- مجتهد موسوی ، علی ، بررسی نظام اداری کانادا ،شرق۴- سازمان ملل متحد، (۲۰۰۵) میلادی: یونسف ، گزارش، بخش کانادا ، منابع الکترونییکی۵- دکترمرتضی محیط،(۱۳۷۵ خورشیدی: دموکراسی چیست؟ شهروند، سال‌پنجم، شماره ۲۴۴ تورنتو۶- علوی طباطبائی ، حسن ، کانادا وجهت گیری های سیاسی ،روزنامه همشهری ۷--۸http://www.abravani.com/NewTemplates/AmirFar_Template/canada/about-canada_per.cfm۹-

www.canadaadminestrative.com C a n a d a Canada is a country occupying most of northern North America, extending from the Atlantic Ocean in the east to the Pacific Ocean in the west and northward into the Arctic Ocean. It is the world's second largest country by total area, and shares land borders with the United States to the south and northwest.The lands have been inhabited for millennia by aboriginal peoples. Beginning in the late ۱۵th century, British and French expeditions explored and later settled the Atlantic coast. France ceded nearly all of its colonies in North America in ۱۷۶۳ after the Seven Years War. In ۱۸۶۷, with the union of three British North American colonies through Confederation, Canada became a federal dominion.This began an accretion of additional

provinces and territories and a process of increasing autonomy from the United Kingdom, highlighted by the Statute of Westminster in ۱۹۳۱ and culminating in the Canada Act in ۱۹۸۲ which severed vestiges of legal dependence on the British parliament.A federation now comprising ten provinces and three territories, Canada is a parliamentary democracy and a constitutional monarchy with Queen Elizabeth II as its head of state. It is a bilingual and multicultural country, with both English and French as official languages at the federal level. Technologically advanced and industrialized, Canada maintains a diversified economy that is heavily reliant upon its abundant natural resources and upon trade—particularly with the United States, with which Canada has had a long and complex relationship

مطالعه تطبیقی آمبودزمان در کشورهای ایران، مالزی، چین و ا نگلستان

. . . Comparativeکشورهای مختلف دنیا با فرهنگ‌ها و سیستم‌های حکومتی متفاوتعبدالرضا معصومی گودرزی چکیده:کشورهای مختلف دنیا با فرهنگ‌ها و سیستم‌های حکومتی متفاوت تدابیر و شیوه‌هایی برای حمایت از حقوق افراد اتخاذ نموده‌اند. زمانیکه افراد با بی‌عدالتی، تبعیض و نقض حقوق خود مواجه می‌شوند به سراغ عدلیه و یا دستگاههای نظارتی و آمبودزمانها می‌روند، آمبودزمانها نیز هدفشان پیشگیری و پیگیری موارد نقض قانون در دستگاههای اداری و دولتی به منظور حمایت از منافع و حقوق شهروندان است.آمبودزمانها منبعث از حقوق اساسی کشورها است و میزان اقتدار و اختیار و جایگاه آنها در کشورهای مختلف متفاوت است، پیچیدگی و بوروکراسی حاکم بر محاکم قضایی و طولانی بودن رسیدگی موجب گردیده که افراد شکایت خود را در آمبودزمانها مطرح نمایند. مراجع نظارتی صرفاً به دنبال معرفی مقصر نیستند بلکه رابطی است بین افراد و دولتها که از این طریق بتوانند رفع مشکل نمایند، نارسائیها و سوء جریانات اداری را اصلاح نمایند و تذکرات و پیشنهادات اصلاحی ارائه نمایند.مطالعه تطبیقی مراجع نظارتی سایر کشورهای جهان و آشنایی با مقررات و شیوه‌های بازرسی و وجوه اختلاف و تشابهات آنها با یکدیگر موجب اعتلای فرهنگ و امور نظارت و بازرسی در کشور خواهد شد. لذا با عنایت به مطالعات انجام شده در مورد مراجع نظارتی چهار کشور، ایران، انگلستان، چین و مالزی، نقاط ضعف و قوت هر کدام نیز مورد بررسی قرار گرفته و در پایان نتیجه‌گیری می‌شود.موضوع پایان نامه با عنوان مطالعه تطبیقی آمبودزمان در کشورهای ایران، انگلستان، چین و مالزی به بررسی مراجع نظارتی هر کدام از کشورهای مذکور پرداخته، از لحاظ پیشینه تاریخی، تشکیلات و ساختار، نیروی انسانی، نحوه انتخاب رئیس آمبودزمان، بودجه، نحوه اجرای پیشنهادات و ... مورد بررسی قرار گرفته‌اند.پس از بیان چکیده و مقدمه پایان نامه، فصل اول به کلیات شامل بیان مسئله، پیشینه تحقیق و روش کار می‌پردازد. در فصل دوم نظارت و بازرسی در جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش سوم نظارت و بازرسی در انگلستان بررسی می‌گردد، عمده مفاد این فصل ترجمه بخش آمبودزمان از حقوق اداری انگلستان است.فصل چهارم اختصاص به بررسی نحوه نظارت و بازرسی در کشور چین دارد.فصل پنجم، نظارت و بازرسی در کشور مالزی مورد بررسی قرار می‌گیرد.درفصل ششم مطالعه تطبیقی، جایگاه و اختیارات دستگاههای نظارتی و بازرسی هر چهار کشور مذکور انجام می‌گیرد.فصل هفتم پایان نامه نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات متناسب در خصوص آمبودزمانها می‌باشد. در پایان نیز منابع و مآخذ مورد استفاده در تهیه مقاله مشخص شده است. مقدمه:بازرسی در اصطلاح حقوق عمومی به مفهوم نظارتی است که از سوی دولت بر عملکرد مأموران دولتی و ادارات اعمال می‌شود. بازرسی یکی از ارکان اساسی

اداره کشورها است و دارای سابقه‌ای چندین ساله است و در طی این مدت دچار تغییرات و تحولات زیادی شده است. از این رو نظارت نقش عمده‌ای در اصلاح حکومت‌ها دارد بنابر این لازم است که گستره، کیفیت و اثر بخشی نظارت و بازرسی را افزایش داده و میزان هر کدام را مشخص نمود. بدیهی است تدوین قوانین و مقررات نظارت و بازرسی که قابلیت رفع نیازها در بعد ملی را داشته باشد موجب تثبیت موقعیت کشور در سطح بین المللی خواهد بود.آمبودزمان به مفهوم نظارت و کنترل قانونی و دولتی بر عملکرد دستگاههای اجرایی کشور و حمایت از حقوق افراد در مقابل سوء جریانات اداری است. گرچه اصطلاح آمبودزمان ریشه اسکاندیناوی دارد ولی در کشورهای دیگر به معانی مشابهی بکار رفته است. مانند '، یوآن 'در کشور چین'، لوکایوکتا 'در هند، 'وفاقی محتسب 'در پاکستان '، مدافع حقوق مردم 'در کشورهای امریکای لاتین '، المحقق فی الشکاوی 'یا ' الزائد عن الشعب 'در برخی کشورهای عربی '، مدافع حقوق مردم 'در آرژانتین ' ، کمسیر پارلمان 'دربلژیک'، داور 'در فرانسه'، سازمان بازرسی کل کشور 'در ایران '، مدافع مردم ' در ایتالیا'، کنسول مالی مسئول در مقابل وزیر 'در ژاپن '، کمیسرعالی مبارزه 'در ماکائو'، تانوبایان' در فیلیپین '، مدافع عدالت 'در پرتغال '، مدافع مردم 'در اسپانیا و ' کمیسر مجلس در امور اداری ' در انگلیس.آمبودزمان در کشورهای مختلف مأموریت‌های متفاوتی دارند، مانند، نظارت بر اجرای صحیح قوانین، حمایت از حقوق شهروندی، حمایت از حقوق بشر، رسیدگی به شکایات و اعلامات علیه مقامات دولتی، تحریک دولت برای ارائه خدمات بهتر، نظارت بر حسن جریان امور در ادارات و مبارزه با مفاسد اقتصادی، مالی و اداری.آمبودزمان جهانی یا مؤسسه بین المللی بازرسی در سال ۱۹۷۸ میلادی شروع به کار کرد و مرکز استقرار آن در شهر مونتن کانادا است. اکنون ۲۲۰ آمبودزمان عمومی، ۱۰۲ آمبودزمان در امور تخصصی در متن ۳۲۱ مؤسسه در ۸۹ کشور جهان وجود دارد. مطالعه تطبیقی نظارت و بازرسی در کشورهای متفاوت خصوصاً در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه و شناخت رویه های مورد عمل در آن کشورها، سازمانهای نظارتی را در نیل به اهداف و وظایف قانونی یاری خواهد کرد.مقایسه نظامهای پاسخگویی در چهار کشور مورد مطالعه، ایران، انگلستان، چین و مالزی که دارای حکومتهای مختلف با فرهنگ ها و تشکیلات سازمانی متفاوت می‌باشند و همچنین وجه تشابهات بین آنها از جهاتی می توانند مفید واقع شود.برای انتخاب آمبودزمان کشورهای متفاوت برای تحقیق محدودیت‌هایی وجود داشت، چرا که در مورد نظارت و بازرسی کشورهای امریکا، اروپا و افریقا، کتب، مقالات و پایان‌نامه و تحقیقاتی وجود نداشت و اگر هم بوده بسیار اندك است و منظور از تحقیق را در اینجا برآورده نمی‌کرد، بیشتر تحقیقاتی که در این خصوص صورت گرفته در مورد آمبودزمان کشورهای آسیایی و بعضا کشورهای مسلمان افریقایی است. از آن جهت که ایران عضو فعال آمبودزمان منطقه‌ای آسیا است و در دوره‌های متعدد آن شرکت نموده و یک بار این اجلاس در تهران برگزار شده است لذا تصمیم گرفته شد از میان این کشورها، چین با جمعیت بیش از یک میلیارد و دارای اقوام مختلف و تمدن کهن و مالزی کشوری مسلمان که در سالهای اخیر در مسائل اداری و اقتصادی به پیشرفت‌های شایان نایل آمده و نیز جمهوری اسلامی ایران از آن جهت که کشوری اسلامی است و سابقه بازرسی و نظارت آن به دوران صدر اسلام می‌رسد انتخاب گردند. همچنین کشور انگلستان که قانون اساسی مدون ندارد و نظارت و بازرسی آن طبعا متفاوت با دیگر کشورها است انتخاب گردید. در مورد آمبودزمان کشور انگلستان نیز منابع قابل توجهی وجود نداشت لذا با هدایت و زحمت استاد راهنما جناب آقای دکتر انصاری کتاب حقوق اداری سال ۲۰۰۵ چاپ آکسفورد انگلستان طی سفری که به آن کشور داشته تهیه شده و تحویل اینجانب گردید و پخش آمبودزمان آن ترجمه و با زحمت فراوان به فارسی روان برگردانده و بخشهای مهم آن مورد استفاده قرار گرفت. اهمیت تحقیق راجع به نظارت و بازرسی از آن جهت است که به عنوان یکی از پایه‌های اصول مدیریت نوین است تدوین روش‌های نوین، تصویب قانون متناسب و مترقی جهت مبارزه با فساد، حمایت از حقوق شهروندی، ارتباط بین مردم و دولت، پیشگیری از تخلفات و جرائم، حسن جریان امور اداری و اصلاح ساختار و روش‌ها و تقویت و کار آمد نمودن مدیریت کشور توجه به این امر را افزون می‌نماید. نظارت و بازرسی با ارائه پیشنهادها و تذکرات به مدیران و

مسئولان اجرایی از وقوع تخلفات و جرائم جلوگیری نموده و با ارتباط با پارلمان و مراجع قضایی و هیئت‌های تخلفات اداری با متخلفین و مجرمین بر خورد می نماید. روش تحقیق در اینجا یک روش تحقیق توصیفی است، برای این تحقیق به جمع آوری اطلاعاتی واقعی، شناسایی و بررسی مسائل، شرایط و وقایع جاری، مقایسه و ارزشیابی وقایع پس از انتخاب نمونه‌ها مبادرت شده است، در این پژوهش سعی شده است، آنچه هست را بدون هیچگونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش شود و نتایج عینی از موقعیت گرفته شود. از جهت دیگر تحقیق عملی است چرا که اینجانب (محقق) با موقعیت‌های واقعی و دنیای کاری عملا و مستقیما سرو کار داشته و از تجربیات خود در این زمینه استفاده کرده‌ام. آمبودزمان‌های کشورهای مورد تحقیق با طرح ۹ سوال که همان فرض تحقیق نیز محسوب می‌شود مورد بررسی قرار گرفته و پس از وصول به پاسخ سوال مورد نظر در همان موارد تطبیق داده شده است. سئوال‌های مطرح شده در کشورهای مورد تحقیق جنبه علمی و اجرایی بیشتری به شرح ذیل داشته است: میزان نظارت بر بخش‌های دولتی و خصوصی، منشأ نظارت و بازرسی، نحوه انتخاب رئیس بازرسی، میزان نظارت و تعامل با دستگاه قضایی، مبنای بودجه، نیروی انسانی و چگونگی اجرای پیشنهادات.قبل از ورود به مباحث نظارت و بازرسی کشورهای مذکور، مطالعه پیشینه تاریخی کشورها در این زمینه اطلاعات مختصری را فراروی خواننده می گذارد و زمینه ورود او را به مباحث فراهم می‌آورد.در پایان پس از تطبیق آمبودزمان ها در ۹ مورد یاد شده نتیجه‌گیری شده و پیشنهادات متناسب با توجه به شناخت از جهات مثبت آمبودزمان‌ها و تجربیات کشورهای مورد مطالعه جهت هر چه کار آمد کردن نظارت و بازرسی در کشور داده شده است. فهرست مطالبعنوان / صفحهچکیده / ۳-۱مقدمه / ۷-۳فصل اول ـ کلیات / ۱۷-۷۱-۱- / بیان مسئله / ۸-۷۱-۲- / اهمیت تحقیق / ۱۰-۹۱-۳- / سؤال‌های مورد تحقیق / ۱۰۱-۴- / فرضیه / ۱۱-۱۰۱-۵- / تعریف واژگان / ۱۳-۱۱۱-۶- / محدودیت‌ها / ۱۴-۱۳۱-۷- / پیشینه تحقیق / ۱۵-۱۴۱-۸- / روش کار / ۱۷-۱۵فصل دوم ـ نظارت و بازرسی در جمهوری اسلامی ایران / ۳۲-۱۷۲-۱- تاریخچه / ۲۰-۱۸۲-۲- جایگاه نظارت در جمهوری اسلامی ایران / ۲۵-۲۰۱-۲- نظارت رهبر در قانون اساسی / ۲۱۲-۲- نظارت قوه مقننه / ۲۱۳-۲- نظارت شورای نگهبان / ۲۲۴-۲- چگونگی اعمال نظارت از سوی قوهٔ مجریه / ۲۳-۲۲۵-۲- اعمال نظارت قوه قضائیه / ۲۵-۲۳۲-۳- سازمان بازرسی کل کشور / ۳۲-۲۵فصل سوم ـ نظارت و بازرسی در انگلستان / ۳۲۳-۱- تاریخچه / ۳۵-۳۳۳-۲- مصوبه قانونی کمیسیونی پارلمانی ۱۹۶۷ / ۳۵۳-۳- نیاز به مرجع شکایت از دولت و نقش آن (سنویرانت و مرجع شکایت از دولت) / ۳۹-۳۵۳-۴- مرجع رسیدگی به شکایت از دولت در یک گستره اداری در حال تحول / ۴۲-۳۹۳-۵- نظارت قضایی / ۴۱-۳۸۳-۶- نهادهای مشمول تحقیق / ۴۶-۴۲۳-۷- موضوعات قابل رسیدگی / ۴۹-۴۶۱-۷- قانون کمیسیونر پارلمانی ۱۹۶۷ / ۵۱-۴۹۲-۷- سایر موارد جبرانی / ۵۲-۵۱۳-۷- موضوعات مستثنی / ۵۴-۵۲۴-۷- صلاحیت برای رسیدگی / ۵۵-۵۴۵-۷- رسیدگی های خودجوش / ۵۶-۵۵۶-۷- فیلتر پارلمانی / ۵۹-۵۶۷-۷- همکاری با مرجع / ۶۰-۵۹۸-۷- ایمن سازی جبران / ۶۳-۶۰۳-۸- مشکلات و اصلاحات / ۶۸-۶۳۱-۸- نگرانی های مراجع / ۶۳۲-۸- اصلاحات نهادین / ۶۵-۶۳۳-۸- مدت زمان رسیدگی / ۶۶-۶۵۳-۹- ملاحظات و جمع بندی / ۶۸-۶۶فصل چهارم ـ نظارت و بازرسی در چین / ۸۱-۶۸۴-۱- تاریخچه / ۷۱-۶۹۴-۲- نظام نظارت اداری / ۷۲-۷۱۴-۳- حوزه صلاحیت، وظایف و اختیارات / ۷۴-۷۲۴-۴- مراحل نظارت / ۷۵-۷۴۴-۵- موارد نقض مقررات (مجازات ها) / ۷۶-۷۵۴-۶- اعمال نظارت کامل بر نظام اداری / ۸۱-۷۶فصل پنجم ـ نظارت و بازرسی در مالزی / ۹۳-۸۱۵-۱- تاریخچه / ۸۳-۸۲۵-۲- دفتر شکایات مردمی مالزی / ۸۶-۸۳۱-۲- نقش دفتر شکایات مردمی / ۸۳۲-۲- وظایف دفتر شکایات مردمی / ۸۴-۸۳۳-۲- نحوه رسیدگی به شکایات / ۸۵-۸۴۴-۲- تحولات اداری ۳-۸۵۵-۸۶ / PCB- قانون جلوگیری از فساد مصوب سال ۱۹۶۱ (بازنگری شده در سال ۱۹۷۱) / ۸۹-۸۶۵-۴- مؤسسه ضد فساد مالزی / ۹۳-۸۹فصل ششم ـ مطالعه تطبیقی، جایگاه و اختیارات دستگاههای نظارت و بازرسی در کشورهای ایران، انگلستان، چین و مالزی / ۹۳۶-۱- منشاء یا تاریخچه تشکیل دستگاه بازرسی (آمبودزمان) / ۹۷-۹۴۶-۲- نحوه انتخاب رئیس دستگاه بازرسی / ۹۹-۹۷۶-۳- نحوه و میزان نظارت

دستگاه بازرسی بر اجزای بخش دولتی / ۱۰۰-۹۹۶-۴- نحوه و میزان نظارت دستگاه بازرسی بر بخش خصوصی / ۱۰۱-۱۰۰۶-۵- مبنای بودجه دستگاه بازرسی / ۱۰۲-۱۰۱۶-۶- ویژگیهای نیروی انسانی در دستگاه بازرسی / ۱۰۳-۱۰۲۶-۷- میزان عمل به نظرات و پیشنهادهای بازرسی / ۱۰۵-۱۰۳۶-۸- نحوه و میزان نظارت قضایی بر شئون دستگاهها / ۱۰۶-۱۰۵۶-۹- همکاری و تعامل دستگاههای بازرسی با دستگاه قضایی / ۱۰۹-۱۰۶فصل هفتم ـ نتیجه‌گیری / ۱۱۲-۱۰۹فصل هشتم ـ پیشنهادها / ۱۱۵-۱۱۲منابع و مآخذ / ۱۱۹-۱۱۵فهرست نامها / ۱۲۰-۱۱۹ منابع و مآخذکتب:۱- ابراهیم، ن، ۱۳۸۴، بازرسی هدف‌دار و نظارت کارآمد، مجموعه مقالات سومین همایش نظارت و بازرسی، ایران، ص ۱۷.۲- احمدی، م ح، ۱۳۷۸، مسئولیت مدنی دولت و نظارت بر پایبندی ادارات بر آن، مجموعه مقالات چهارمین اجلاس بازرسان کل آسیا(آمبودزمان)، ایران، ص ۲۱۶-۲۱۴.۳- احمدی، م ر، ۱۳۷۶، ساختار نظارتی در تشکیلات جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات نخستین همایش نظارت و بازرسی، ایران، ص ۲۵.۴- ارشدی، ع، ۱۳۸۰، نقش نظارت قوهٔ قضائیه و قلمرو و ساز و کار آن، مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ایران، ص ۴۳۸-۴۳۱.۵- امامی، م، کلیات، حقوق مالی، ایران، ص ۲۴-۱۷.۶- پرنیان، ح، ۱۳۸۵، ارتباطات و فناوری و نقش آن در نظارت کارآمد، مجموعه مقالات سومین همایش نظارت و بازرسی (نظارت کارآمد)، ایران، ص ۶۶.۷- حبیبی، ن، ۱۳۷۵، فساد اداری، (عوامل مؤثر و روش‌های اداری)، ایران، ص ۱۰۵-۱۰۲.۸- خدمتی، ا، ۱۳۷۶، نظارت و بازرسی در اسلام، مجموعه مقالات نخستن همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ایران، ص ۱۶۳-۱۵۹.۹- شاهرودی، م آیت‌الله، ۱۳۸۴، نظارت و بازرسی (ا)، مرکز مطبوعات و انتشارات قوهٔ قضائیه، ایران، ص ۱۰۶-۱۰۵.۱۰- رئیسی، ا، حجت‌الاسلام، ۱۳۷۶، سیر تحول بازرسی در ایران، مجموعه مقالات نخستن همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ایران، ص ۲۳۲-۲۲۹.۱۱- رخشنده‌رو، ع، ۱۳۷۸، جایگاه و نقش نظارت در نظام جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات چهارمین اجلاس بازرسان آسیا(آمبودزمان)، ایران، ص ۱۷۵-۱۵۷.۱۲- شاهرودی، م آیت‌الله، ۱۳۸۴، سخنرانی، مجموعه اختتامیه سومین همایش نظارت و بازرسی(نظارت کارآمد)، ایران، ص ۱۸.۱۳- ریاضتی‌نژاد، س ، ۱۳۸۳، مقاله مطالعه تطبیقی نظارت با سایر کشورها ایران، ص، ۱ و۲ و ۷.۱۴- صنایع، م، ۱۳۸۴، سهم نظارت در بودجه عمومی، ناب، فصلنامه علمی و تخصصی نظارت، ارزیابی و بازرسی سازمان بازرسی کل کشور، پیش شماره ۱، ص ۳۲-۲۱.۱۵- طباطبایی مؤتمنی، م ، ۱۳۸۲، آزادی‌های عمومی و حقوق بشر، ایران، ص ۲۲۱۱۶- علیپور، ح، ۱۳۸۵، نهمین اجلاس انجمن آمبودزمان آسیایی، فصلنامه علمی و تخصصی نظارت، ارزیابی و بازرسی سازمان بازرسی کل کشور، ایران، پیش شماره ۲، ص ۱۸۵-۱۵۸.۱۷- فاضلی، ع، ۱۳۸۰، نظارت و بازرسی در اسلام، ایران و کشرهای دنیا، مجموعه مقالات، دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ایران، ص ۲۴۷-۲۴۶.۱۸- فقیهی، ا، ۱۳۸۰، نظام‌های پاسخگویی در بخش دولتی(دیدگاه‌های تطبیقی)، مجموعه مقالات سومین همایش علمی و پژوهشی نظات و بازرسی در کشور، ایران، ص ۳۱۹-۳۱۳.۱۹- کد خدائی، ع، ۱۳۸۲، مقدمه‌ای بر حقوق اساسی (نگلستان)، ایران، ۱۳۸۲، ص ۱۸۴، ۱۴۶،۱۴۷،۱۴۸، ۵۸-۵۱ ، ۳۳، ۳۲، ۱۳۲۰- سی‌جی‌لون، ۱۳۸۵، فصلنامه علمی و تخصصی نظارت، ارزیابی و بازرسی در ایران، پیش شماره دوم، ایران، ص ۱۷۹-۱۷۷.۲۱- لی‌را مالاس، ۱۳۸۱، مجموعه مقالات ششمین کنفرانس انجمن آمبودزمان آسیایی، ایران.۲۲- نادری، ع-سیف‌نراقی، م، ۱۳۸۳، روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، ایران، ص ۳۵-۲۰.۲۳- نکونام، م حجت‌الاسلام، ۱۳۷۸، نقش نظارت در جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات چهارمین اجلاس بازرسان آسیا(آمبودزمان)، ایران، ص ۳۶۱-۳۵۷.۲۴- نیازی، م، حجت‌الاسلام، فصلنامه علمی، تخصصی نظارت، ارزیابی و بازرسی، ایران، پیش شماره ۲، ص ۱۷۹.۲۵- ودیعی، م، ۱۳۷۶، جایگاه و نقش ارزیابی عمکرد در بازرسی و نظارت شرکت‌های دولتی، مجموعه مقالات نخستین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور ایران، ص ۴۸۷-۴۸۲.۲۶- هورومان هوانگ، ۱۳۸۱، توسعه نظام بازرسی اداری در چین و دورنمای آینده، مجموعه مقالات ششمین کنفرانس انجمن آمبودزمان آسیایی، ایران، ص.

نشریات:۱- چوگوانگ این، اردیبهشت ۱۳۸۵، دیده، نشریه سازمان بازرسی کل کشور، شماره چهاردهم، ص ۱۰.۲- خبره، و، دیماه ۱۳۸۴، گزارش شرکت در اجلاس نظارت آسیایی، نشریه مأوی، نشریه داخلی قوه قضائیه، شماره ۵۰۱، ص ۳.۳- مختاری، م، ۱۳۸۵، نظارت و بازرسی در چین، آئینه بازرسی، نشریه داخلی سازمان بازرسی کل کشور، شماره هفتم، ص ۱۰.۴- یونگ هی، دیماه ۱۳۸۴، اعمال نظارت کامل بر نظام اداری در راستای ایجاد دولتی خدمتگذار، آئینه بازرسی، نشریه داخلی سازمان بازرسی کل کشور، شماره هفتم، ص ۱۰.۵- تجربه مالزی در مقابله با فساد اقتصادی، خرداد ۱۳۸۴، آئینه بازرسی، نشریه داخلی سازمان بازرسی کل کشور، شماره اول، ص ۱۰.۶- آمبودزمان، نهاد حمایت کننده حقوق مردم، فروردین ۱۳۷۹، دیده، نشریه سازمان بازرسی کل کشور، شماره دوم، ص ۱۸-۱۷.۷- بازرسی و نظارت در چین، فروردین ۱۳۸۱، مأوی، نشریه داخلی قوهٔ قضائیه، شماره ۶۱۹، ص ۵.۸- مروری بر قوانین کشور مالزی، ۱۳۷۹، از کتاب نگاهی به سازمان‌های بازرسی و نظارت جهانی، جلد دوم، منابع انگلیسی: ۱- سایت اینترنتی سازمان بازرسی کل کشور(امور بین‌الملل) w.w.w.Gio.ir ۲- Baetsoon', Matthiws' and Elliotts' administative law, tird adition by mark Elliotts' oxford, ۲۰۰۵.۳- constitiunal and administative (aw, ۲۹۲-۲۹۳)۴- Secend edition spanser Maureen spamser john suxeet maxwell uk-۲۰۰۰. tom۱:page ۶۹۲ عنوان و چکیده به انگلیسی:

Comparative study of ombudsmen in Islamic Republic of Iran, Malaysia, China and Britain Thesis Advisor:Dr.Valiallh AnsariConsulting Advisor:Dr.S.Hadi HoseiniBy:Abdolreza Masoumi GoudarziSummer ۲۰۰۷Abstract:Different countries with various cultures and political systems have their procedures and ways to support their citizen's rights. When people find any injustice and discrimination, proceed to justice and observing departments and ombudsmen. Main function of ombudsmen is to prevent and peruse any violations of law in governmental and administrative departments in order to support citizenship interests and rights.Ombudsmen have rooted in constitutions of countries and their authorities are various in different countries. Complication and bureaucracy in courts and the length of investigation will be caused the people to go and complain before ombudsmen. Observing organizations are not to find guilty but they are a communicator between people and government to solve the problems, correct the maladministration and forward constructive suggestions.Comparative studies of inspection departments of other countries, to be acquaintance with their regulations and procedures, to find similarities and differences of them will promote inspecting and observing the studies which have been done in four countries (Iran, Britain, China and Malaysia), the strengths and weaknesses of each will be examined and in the end in the end concluded.Subject of this Dissertation is comparative study of ombudsmen in Iran, Britain, China and Malaysia. In this study histories, organizations, structures, budgets, human resources, how to select the heads and how to make suggestions will be examined. After preface, in chapter one generalities like describing of problem, history of research and methodology will be

found. In chapter two inspecting and observing and in Britain which is a translation of ombudsmen in Britain Administrative law will be seen. Chapter four and five will be allocated to Chinese and Malaysian inspecting and observing systems. In chapter six authorities and place of inspecting and observing systems of four countries will be compared. In chapter seven conclusion and appropriate suggestions will be seen. In the end resources of this study will be indexed. http://www.gio.ir/?view=۱۲&nu۱=۲۰۰

مطالعهٔ تطبیقی سبک رهبری امام علی(ع) با سبکهای رهبری موجود

سیداحمد ابراهیمی

مقـدمه: در یـک تقسـیمبندی کلی، دو پدیـدار دربـارهٔ رهـبری، قابـل تصـور است؛ یکی دیـدگاهی الهی ودیگر، دیـدگاهی غیرالهی(مادی). در یکصـد سال گذشـته، دیـدگاه دوم از سوی همـهٔ پژوهشـگران و محققان پدیـدهٔ رهبری، پـذیرفته شده است؛ به طوری که میتوان گفت: تمـامی تئوریهـای موجود رهـبری، از همین دیـدگاه سرچشـمه گرفته است. امـا از دیـدگاه اول، حـتی یک تئوری هم، مطرح نشده است. براستی، علت این امر چیست؟ بارها شـنیدهایم که گفته میشود: در نزد مردم عادی، دشوارترین کارها «فکر کردن» است. به عقیـدهٔ مـا، حتی نزد متفکران نیز سـختترین کـار، فکر کردن است. پرداختن به مسئلهٔ رهبری از دیـدگاه اول، بسـیار مشـکلتر و پیچیدهتر است؛ زیرا برای ارائهٔ پاسـخی قابل قبول و قانع کننده به معمای رهبری، ابتدا باید به یک دسـته پرسشهای دشوار و اساسـی پاسـخ گفت. از آنجا که پاسـخ به سؤالاتی همچون: هـدف از آفرینش انسان، ماهیت انسان، دلایل ارسال رسولان، وظیفه و رسالت انسان و سؤالات اساسـی دیگر، بسـیار پیچیده و سـخت به نظر میرسند، محققان و پژوهشگران، ازدیدگاه اول صرف نظر کرده و به دیـدگاه دوم روی آوردهاند. این نکته مسـلم است که انسان، مخلوق خدا و موجودی دو بعدی (الهی و مادی) است. از طرفی، رهبری نیز موضوعی مرتبـط بـا انسـان، و چگونگی نفوذ در رفتـار و افکـار او است. بنـابراین، برای ارائـهٔ یک تئوری جامع رهبری، بایـد از هر دو دیـدگاه اسـتفاده کرد. در دیـدگاه اول، بحث از این است که انسـان چگونه موجودی است؟ برای چه هـدفی آفریـده شـده است؟ چه نیازهایی دارد؟ و در دیـدگاه دوم، فقط اهداف مادی و نیازهای مادی، بحث و مطالعه میشود. از آنچه گفته شـد، معلوم میشود که ارائـهٔ هر تئوری در زمینـهٔ رهبری، بـدون توجه جـدی به دیـدگاه اول، منجر به یک تئوری ناتمام خواهـد شد. تئوریهـای موجود در زمینـهٔ رهبری، کامـل و ایـدهآل نیست. این تحقیق برآن است که بـا ارائـهٔ یک تئوری جامع که برخاسـته از دو دیـدگاه الهی و غیرالهی نسـبت به مسـئلهٔ رهبری است، نقص و کمبود تئوریهای موجود را برطرف کند. سـرگذشت رهبری رهبری یکی از قـدیمیترین پدیـدههای جوامع بشـری محسوب میشود. اگر رهبری را نوعی هـدایت و نفوذ در رفتار دیگران بـدانیم، میتوانیم بگوییم از روزی که خداونـد بشـر و عالم را آفرید، رهبری و هدایت نیز آشـکار گشت. وقتی که خداوند عالمیان، جهان و انسان را آفریـد، آن را به حـال خود رهـا نکرد، بلکه زمـام هـدایت و رهبری را خود در دست گرفت. در این بـاره خداونـد از زبان حضـرت موسـی(ع) در قرآن میفرماید: «ربنا الذی اعطی کل شیء خلقه ثم هدی» [۱] (پروردگار ما کسـی است که بعد از آن که همه چیز را آفریـد، آن را هـدایت کرد.) پس رهبری، هم در عالم انسانی و هم در عالم خلقت و طبیعت، قابل مشاهده میباشد. از آنجا که خالق انسان و طبیعت هر دو یکی است، هیـچ منافات و تضادی بین این دو رهبری وجود نـدارد. خداونـد، رهبری، هدایت و کنترل طبیعت را خود در دست گرفت، و رهبری بشـر را به دست انسانهـایی سپرد که در امر رهبری و هـدایت، بـا او ارتبـاط دارنـد و از او پیروی میکننـد. اینان، همان پیامبران الهیاند، که موظفند انسانها را به سوی خداوند هدایت و رهبری نمایند. اساس و محور رهبری پیامبران، خـدا و اهـداف الهی و انسانی بود. این نوع رهبری به تعبیر ما، «رهبری خدامـدار» نامیـده میشود. البته در طول تاریـخ، نوعی دیگر از

رهبری را میبینیم که اساس و محورش، خدا نیست؛ بلکه چیزهایی از قبیل «زیردستان»، «کار» و ... است که در کانون توجه رهبران قرار گرفته است. ما این نوع رهبری را، «رهبری غیرمدار» نامیدهایم، که غیرخدا به جای «خدا» محور همه چیز قرار گرفته است. البته با یک تحلیل موشکافانه، میتوان به این نتیجه رسید که: «رهبری غیرمدار» همان «رهبری خودمدار» است، زیرا رهبران برای رسیدن به اهداف «خود»، به پیروان، موقعیت، ماهیت کار و ... توجه میکنند تا زودتر و با موفقیت به اهداف «خود» برسند. بنابراین، میتوان پیامبران و سایر پیروان آنها را «رهبران خدامدار» و تمامی رهبران دیگر، اعم از رهبران سیاسی، اقتصادی، سازمانی، نظامی و اجتماعی را، «رهبران غیرمدار» نامید. رهبران خدامدار به هنگام رهبری، خدا را محور و اساس رهبری خود قرار میدهند و به همین خاطر مسیر حرکت خود را با مسیر حرکت عالم خلقت و طبیعت، هماهنگ و سازگار میکنند. در نتیجه، هیچ تزاحمی با طبیعت ومحیط زیست ندارند، هیچ پیامد و تأثیر نامطلوبی بر دیگر مخلوقات خداوند و سایر انسانها نمیگذارند، و عرصه را برآنها تنگ نمیکنند. اما رهبران غیرمدار، انگیزهای جز رسیدن به اهداف خود ندارند. آنان آهنگ حرکت عالم خلقت را نمیدانند، و به نظم هستی و طبیعت نیز توجهای نمیکنند. بنابراین، انگیزهای ندارند که اهداف خود را با غایت و مقصد عالم و خواست خداوند، هماهنگ و همسو نمایند. در نتیجه، میبینیم که پیامدها و آثار نامطلوب و مخربی، از آنها برجای میماند. تئوری رهبری علی(ع) تئوری رهبری علی (ع) از دیدگاه نویسنده، از دومنبع سرچشمه میگیرد: یکی دستاورد تئوریها و الگوهای رهبری، که در صد سال گذشته از سوی دانشمندان و صاحبنظران رهبری، ارائه شده است. و دیگر، گفتهها، نوشتهها و سیرهٔ حضرت علی(ع) که در منابع متعددی مطرح شده است. در آغاز، برای اینکه تصویر روشنتری از تحقیقات گذشته در ذهن داشته باشیم، بار دیگر تئوریهای رهبری را به صورت اجمالی و گذرا مرور میکنیم. پژوهشگران اولیه برای دادن پاسخ روشن به معمای رهبری، «صفات» رهبران موفق را محور مطالعات و پژوهشهای خود قرار دادند. در این راستا، «تئوریهای صفات» یکی پس از دیگری ارائه شد. این نگرش در مطالعات رهبری، حدود ۵۰ سال به طول انجامید و حاصل آن، تهیهٔ فهرستهایی از صفات رهبران موفق بود. از آنجا که نتایج این مطالعات با یکدیگر سازگاری نداشت و بعضاً بسیار غیرمنطقی و دور از عقل بود، دانشمندان تصمیم گرفتند نگرش خود را تغییر دهند و به جای توجه به «صفات»، «رفتارهای قابل مشاهدهٔ» رهبران را به عنوان محور پژوهشهای خود برگزینند. مطالعه بر روی «رفتار» رهبران، چند دهه ادامه یافت. در نتیجه، در این مطالعات دو نوع رفتار اصلی شناسایی شد؛ یکی «رفتار کارگرا»، و دیگری «رفتار کارمندگرا». محققان اولیه، پژوهشگران دانشگاه میشیگان، تصور میکردند که این دو شیوهٔ رهبری بر روی دو سر یک طیف قرار دارند؛ یعنی، یک رهبر یا کارگرا است یا کارمندگرا. اما در مطالعات رهبری ایالت «اوهایو»، معلوم شد که هر یک از این دو شیوهٔ رهبری، طیف و بعد مستقلی دارند؛ به طوری که یک رهبر میتواند هم در حد بالایی کارگرا باشد، و هم در حد بالایی کارمندگرا. بدین ترتیب، نگرش دو بعدی، جایگزین نگرش یک بعدی نسبت به مسئلهٔ رهبری شد. نگرش رفتاری در رهبری، چند دهه وقت، سرمایه و انرژی پژوهشگران را مصروف خود کرد، اما دستاورد قابل ملاحظهای را در پی نداشت. محققان نتوانستند یک رابطهٔ مشخص و روشنی بین شیوهٔ رفتار رهبر و عملکرد زیردستان بیابند، زیرا در شرایط و موقعیتهای مختلف، نتایج متفاوتی به دست میآمد. ناگزیر، پژوهشگران با معطوف کردن توجه خود از «رفتار رهبر» به «موقعیت رهبری»، تئوریهای «اقتضایی» متعددی را تدوین و ارائه کردند. از الگوهای اقتضایی در شرکتها و سازمانهای بسیاری استفاده شد، اما نتایج دلخواه و مورد انتظار به دست نیامد، و پاسخ نهایی به رهبری داده نشد. در سالهای اخیر، بار دیگر توجه دانشمندان رهبری به صفات و ویژگیهای رهبران موفق جلب شده است. موضوع رهبران: «فرهمند» (تعالی بخش)، «تحولزا» و «معنوی» و «جایگزینهای رهبری» و «دیدگاههای اسنادی»، حاکی از آن است که تئوریهای اقتضایی نیز نتوانسته است معمای رهبری را حل کند. از بررسی تئوریهای رهبری، به این نتیجه میرسیم که توجه به «صفات»، «رفتار» و «موقعیت»، هیچکدام نتوانست داروی شفابخش رهبری باشد. اکنون، این سؤال پیش میآید که: پس به چه چیزی باید توجه کرد؟ و چه عاملی را باید در کانون توجه قرار داد؟ در تدوین یک تئوری جامع رهبری، چه عاملی

باید محور اساسی پژوهش و مطالعه قرار گیرد؟ این تحقیق، در جستجوی یافتن این عامل مهم و شروع تدوین آن تئوری جامع است، تا بتوانـد به همـهٔ سؤالهایی که در زمینـهٔ رهبری مطرح است، پاسـخ مناسب دهد. نویسـنده امیدوار است تا خوانندگان و دانشپژوهان لایـق، اشـکالهای این نوشـته را اصـلاح کننـد و این کوشـش و تلاش ابتـدایی و ناقص را با همت بلنـد خود کامل نماینـد. تئوریهای صفـات، رفتـاری و اقتضـایی، هر یـک به ترتیب «صـفات»، «رفتـار رهبر» و «عوامـل موقعیتی» را در کانون توجه خود قرار دادنـد، اما هیچکـدام از آنهـا نتوانسـتند گره کور پدیـدهٔ رهـبری را بـاز کننـد و مسـئلهٔ پیشـبینی رهبری موفق را حـل نماینـد. در تئوری رهبری حضـرت علی(ع)، «خداونـد» محور و اساس همـهٔ تلاشـها و کوششـهاست. مطـابق این تئوری، موفقیت رهـبری در همـهٔ شـرایط و موقعیتها، بستگی به میزان توجه و اهمیتی دارد که رهبر نسبت به خداوند مبذول میدارد. تئوری رهبری حضرت علی(ع) با تئوریهای دیگر رهبری نه تنها تضادی ندارد، بلکه با آنها سازگار است؛ زیرا الگوی رهبری علی(ع)، شـکل کاملتری از الگوهای قبلی است. با این تفـاوت، برخلاـف تئوریهـای صـفات، رفتـاری و اقتضایی، بیشترین اهمیت به خداونـد و به عبارت دیگر به مقولههایی همچون: «اخلاـق»، «معنـویت»، «صـداقت» و «انسـانیت» ـ که همه ناشـی از نگرش خـداگرایی است ـ داده میشـود. البته، بایـد تـوجه داشت که مقولههایی همچون: حق، اخلاق و انسانیت که در این تئوری بحث میشونـد، معانی عمیقتر و گستردهتر از معانی متعارفی دارنـد، که در نوشـتهها و مقالههـای مـدیریت به چشم میخـورد. مطـابق الگوی رهـبری حضـرت علی(ع)، غیر از خداونـد ـ که عامـل محوری و اساسـی است ـ عوامـل دیگری همچون: ویژگیهـای شخصـیتی و رفتـاری رهبر، پیروان و دیگر عوامـل موقعیتی، مثل: همکاران رهبر، بالادسـتان رهبر و فرهنگ سازمان، بر فرآیند رهبری اثر میگذارند. الگو پیشبینی میکند که اگر رهبر یک انسان اخلاقی باشد؛ یعنی، کسـی باشد که رضایت خداوند، هدف اولیه و اساسـی او باشد، و همچنین عوامل موقعیت دیگر نیز مورد توجه او قرار گیرد، میتوان انتظار داشت که رهبری اثربخش و موفقیتآمیز باشد. در این الگو، دو نوع رفتار برای رهبر قابل تصور است: رفتار «خدا مدار» و رفتار «غیرمـدار». چنانچه رهبر درکاری که انجام میدهـد رضایت خداونـد را در نظر داشـته باشـد، رفتارش خدامـدار است. البته، این کار مراتب و درجات مختلفی دارد، که از کم آغاز وبتدریـج زیاد میشود. رفتار غیر مدار، رفتاری است که در آن هیچ توجهی به رضای خداونـد نمیشود. در عوض، به وظیفه یـا کار، یا به رابطه یا کارمنـد توجه میشود. بنابراین، چنانچه رفتاری «خـداگرا» نباشـد، میتواند «کارگرا» یا «کارمنـدگرا» باشـد. این دو نوع رفتار (کارگرا و کارمنـدگرا) میتواننـد با یکـدیگر ترکیب شوند و چهار سـبک مختلف رهبری را پدید بیاورند، که عبارتند از: ۱. توجه انـدک به کار، توجه اندک به کارمند (ربع اول) ۲. توجه اندک به کار، توجه زیاد به کارمنـد (ربع سوم) ۳. توجه زیـاد به کـار، توجه زیاد به کارمنـد (ربع چهارم) ۴. توجه زیاد به کار، توجه انـدک به کارمنـد (ربع دوم) از ترکیب دو بعـد «خداگرایی» و «غیرگرایی»، چهار سـبک رهبری به دست میآید. مقایسه و نتیجهگیری ۱. واژههای: «رهبر» و «رهبری» در زبـان فارسـی، واژههای": leader "و" to lead "در زبـان انگلیسـی، و همچنین واژهای: «القائـد» و «القیادهٔ» در زبان عربی، نکات و مطالب زیر را در بردارنـد: ۱. وجود پیرو: برای آنکه فرآینـد رهبری تحقق یابد، باید فرد یا افرادی باشـند که به وسیلهٔ رهبر، هـدایت و رهـبری گردنـد. به این افراد، اصطلاحاً پیرو، زیردست یـا کارمنـد گفته میشود. ۲. وجود رهبر: ضـرورت و اهمیت وجـود رهـبر برای همـاهنگی، سازمانـدهی و جهتبخشـی افراد، برکسـی پوشـیده نیست. روانشـناسان، جامعهشـناسان و همـهٔ صـاحبنظران و اندیشـمندان براین نکته اتفاق نظر دارنـد که مردم برای کاسـتن از فشارهای ناشـی از مسـئولیتها، خطرها و برای تحقق اهـداف خود، تمایل دارنـد به فردی به عنوان رهبر که او را تحققبخش اهـداف و مرجع مشـکلات و تصـمیمگیریهای خود میدانند، روی آورند و از او کمک بخواهند. ۳. وجود مقصد: به هنگام بحث از رهبری و هدایت، اولین سؤالی که به ذهن متبادر میشود، این است که هـدایت به سـوی چه چیزی؟ چه کسـی؟ و چه هـدفی؟ ۴. وجود راه: بعـد از آنکه هـدف و مقصد مشـخص گردید، نوبت پاسخ به پرسـش:«از چه راهی» فرا میرسد. برای رسیدن به قلهٔ کوه، مسیرهای متعدد و گوناگونی قابل تصور است. لیکن رهبر خوب و شایسـته، کسـی است که بهـترین راه را بـا توجه به وضـعیت و تواناییهـای زیردسـتان و پیروانش انتخـاب کنـد. به نظر میرسـد برای

انتخاب هـدف و مقصـد، بایـد نیازهـای پیروان را در نظر داشـت. رهـبر حقیقی، کسـی است کـه نیازهـای حقیقی پیروان، ملاـک تصـمیمگیری، تعیین هـدف و مسیر رهبری او است. البته، همهٔ پیروان رهبر در یک سـطح از بلوغ فکری و اعتقادی قرار ندارند. لذا بسیاری از اوقات، آنان چیزهایی را میخواهنـد که منجر به منافع و مصالـح واقعیشان نمیشود، یا فقط منافع آنی و زودگذر دارد و در درازمدت به آنان زیان خواهد رساند. اگر پدر و مادر به همهٔ خواستههای کودک پاسخ مثبت دهند، و او را در انتخاب هر هدف و مسیری آزاد و مختار بگذارند، چه بسا کودکشان هرگز به اهداف بلند و متعالی نرسد. بنابراین، رهبر حقیقی باید مانند پدر یا مادر، بین خواستههای پیروان و نیازهـا و مصالـح واقعی آنان جمع نمایـد و یک تعادل مطلوب را برقرار کنـد. موجودات مختلف، نیازهای متفاوت دارنـد. گیاهان برای رشد و شکوفایی، به آب، خاک و نور خورشـید نیازمندند. حیوانات احتیاج به مراقبت بیشتری دارند تا تواناییهای بالقوهٔ آنها، به فعل درآید. از آنجا که انسان موجود پیچیدهتری است، بنابراین نیازهای گوناگونی دارد. انسان تا وقتی در رحم مادر است، غـذای عمـدهاش خون و محل رشـد و نموش مکانی تنگ و تاریک است. وقتی انسان به دنیا میآید، تا مدتی شیر، همهٔ نیازهـا و احتیاجـات او را برآورده میکنـد. امـا بتدریـج که بزرگ میشود، نیازهـای دیگری پدیـدار میگردد. از آنجـا که انسان موجودی دو بعدی (روحانی و جسمانی) به شـمار میرود، بنابراین نیازهای او دو دسته است. در مراحل بالای رشد، نیازهای سطوح بالاتر مطرح میشود. در این حالت، غذا، امنیت، مسکن و تعلقات اجتماعی، به تنهایی پاسخگوی همهٔ نیازهای او نخواهد بود. بدیهی است، انسان به دلیل آنکه آفریدهٔ خداست، در درونش، احساس وابستگی و تعلق به خداوند میکند، که نباید این خواسته، کشش و تمایـل درونی او، بیپاسخ بمانـد. از آنچـه گفته شـد، میتوان نـتیجه گرفت که: رهـبر حقیقی بایـد بـا در نظر گرفتن نیازهـای حقیقی پیروان، اهـداف حقیقی و متعـالی را در نظر بگیرد، و مسیری را انتخـاب کنـد که در طی آن مسیر، بـا پیامـدها، عوارض و خطرات نامطلوبی مواجه نشود؛ زیرا در این صورت، از ادامهٔ راه باز میماننـد و از رسیدن به اهـداف حقیقی خود محروم خواهنـد شد. با این توضیحات هم نیازهای کارکنان، هم ویژگیهای رهبر و هم مشخصات لازم هدف و راه مطلوب، شناسایی شد. بنابراین، چنانچه یک یا چنـد مورد از موارد فوق در فرآینـد رهبری دیده نشود یا از آن غفلت گردد، آن رهبری خارج از چارچوب و دیدگاههای تئوری ارائه شـده در این تحقیـق قرار میگیرد. ۲. جسـتجو و تفحص در نهجالبلاـغه و منابع تاریخی، ما را به این نتیجه میرسانـد که حضـرت علی (ع) از طرفی، به دلیـل وظیفه و تکلیف هیـچ مصلحتاندیشـی، اهمـال و سـستی را نمیپذیرفتنـد و از طرف دیگر، ارتبـاط انسانی، اخلاقی و صـمیمی را در کـانون توجه خود قرار میدادنـد؛ به طوری که امـام (ع) به نیکوکـاران نیکی میکردنـد، نسبت به آدمهـای مشکوک، مغرض و متکبر، سرسخت بودند، و توجه به خدا و کسب رضای الهی، شعار همیشگی ایشان در همهٔ شرایط و موقعیتها بود. بنابراین، از دیـدگاه امام اول شـیعیان، علی(ع)، بنیانهای رهبری، برچهار پایـهٔ اساسـی: خدا، کار، کارمند و موقعیت قرار میگیرد که بیتوجهی به هر کـدام از آنهـا، موجب موفق نبودن در امر رهـبری ایـدهآل میشود. ۳. تئوری رهبری حضـرت علی(ع) میکوشد تا ضمـن اسـتفاده از دسـتاورد مطالعـات و تئوریهـای رهـبری، بـا افزودن بعـد «خـداگرایی» بـه ابعـاد «وظیفهگرایی» و «کارمنـدگرایی»، تصویری کـاملتر و کارآمـدتر از رهبری، ارائه کنـد. ۴. مطالعـات رهبری دانشـگاه میشیگان و مطالعـات رهبری ایالت اوهایو، پایه و مبنـای مطالعـات رهـبری در دهههـای بعـدی قرار گرفت؛ به طوری که اسـتخوانبندی بسـیاری از تئوریهـا والگوهـای رهـبری، همـان دسـتاوردهای اولیهٔ مطالعات رهبری است. در تئوری رهبری امیرمؤمنان علی(ع)، این اسکلت بیجان جان میگیرد، و گوشت، پوست، خـون و روح نیز بـدان افزوده میشود. ۵. در بسـیاری از تئوریهـای رهبری، بهترین سـبک رهبری وجود نـدارد. امـا در تئوری رهبری حضـرت علی(ع) ، یک بهترین سـبک وجود دارد و آن، سـبک «ایـدهآل» یا «شایسته» میباشـد. ۶. در بسیاری از تئوریهـای موجود رهبری، به انسانها ذاتاً توجه نمیشود، بلکه توجه به انسانها به خاطر افزایش کارآیی و بهرهوری است. اما در رهبری علی(ع)، افزایش کارآیی و در نتیجه افزایش رفاه و برخورداری کارکنان، وسیلهای برای تکامل، رشد و بلوغ فکری، انسانی و اخلاقی کارکنان است. ۷. برخلاف الگوی فیدلر، رهبر انعطافپذیر است و با توجه به شرایط و موقعیتها، شیوهٔ رفتاری خود را تغییر میدهد، اما هیچگاه از یک

چارچوب مشخص و معین بیرون نمیرود. همچنین، رهبری امری قابل انتقال است، که به واسطهٔ تعلیم و تربیت به دیگران منتقل میشود. ۸. تئوری رهبری حضرت علی(ع)، به انسان یک دید بلندمدت و عاقبتاندیش القا میکند. اما تئوریهای موجود رهبری، دیدگاه کوتاهمدتی به انسان القا میکند که حداکثر برد آن از نظر زمانی، از چندین سال فراتر نمیرود. ۹. در تئوری رهبری علی(ع)، هم به مبدأ آفرینش و هم به غایت و مقصد آن، توجه جدی میشود. اما در تئوریهای موجود، فقط منافع آنی و کوتاه مدت در نظر گرفته میشود. بنابراین، رهبری حضرت علی(ع) را میتوان به معنای واقعی کلمه، رهبری نامید؛ زیرا متضمن مسیر و مقصد اصلی کارکنان است. اما رهبری به معنای مصطلح و متعارف این گونه نیست و لذا بهتر است آن را «مدیریت» بنامیم تا «رهبری». ۱۰. رهبری حضرت علی(ع) در راستای رهبری انبیا و پیامبر الهی، و در نتیجه مطابق خواسته و رضایت خداوند، و هماهنگ با نظام خلقت و طبیعت است. بنابراین، اجرای این گونه رهبری، عرصه را بر دیگر انسانها و موجودات دیگری که منافع مشترک ظاهری با ما ندارند، تنگ نمیکند و هیچ لطمه و خسارتی به طبیعت و محیط زیست نمیرساند.اما رهبری متداول و رایج، به این امر بیتوجه است و در نتیجه، پیامدها و لطمههای جبرانناپذیری را به دنبال دارد. ۱۱. در تئوریهای اولیه، صفات و ویژگیهای شخصیتی رهبر، در تئوریهای رفتاری رفتار رهبر، و در تئوریهای اقتضایی موقعیت و شرایط، اساس بحث و مطالعات بود. اما در رهبری حضرت علی(ع) در کنار توجه به سایر عوامل، «خدا» در کانون توجه و تأکید قرار میگیرد. ۱۲. ضرورت، اهمیت و فواید مشورت، بارها و بارها از سوی امام(ع) تأکید شده است، امام (ع) گاهی آن را عامل موفقیت میدانند: «شاوروا فالنجح فی المشاورة» [۲] (مشورت کنید زیرا موفقیت در مشورت است.) گاه، امام علی(ع) از آن، به عنوان با اعتمادترین پشتیبان یاد میکنند: «لامظاهرة اوثق من مشاورة» [۳] (هیچ پشتیبان و نطقهٔ اتکایی، مطمئنتر از مشاوره با افراد نیست). گاه، حضرت(ع) مشورت را شریک شدن در عقول مردم میدانند: «من شاور الرجال شارکها فی عقولها» [۴] (مشورت با دیگران، شرکت در سود جستن از عقلهای آنان است). و گاهی، امام (ع) از آن، به عنوان عامل جلوگیری از خطاها و لغزشها یاد میکنند: «المستشیر متحصن من السقط» [۵] (فردی که با دیگران مشورت میکند، از افتادن در اشتباهها و لغزشها مصون است). ۱۳. مسئلهٔ مهم دیگر اینکه، در نهجالبلاغه و سخنان حضرت (ع) تجربه به عنوان مسئلهای بسیار با اهمیت تلقی گشته است؛ به طوری که از نظر امام (ع)، هر کس با تجربهتر است، رأی و نظرش هم بهتر و مورد اعتماد بیشتر است. حضرت (ع) در این باره فرمودند: «رأی الرجل علی قدر تجربته» (میزان اطمینان به نظر و ایدهٔ فرد، بستگی به مقدار تجربهای دارد که در آن کار اندوخته است) یا درحدیثی دیگر، میفرمایند: «العقل حفظ التجارب» [۶] (اندوختن تجربه، نشانهٔ عقل است). پس، هر کس که با تجربهتر است، عاقلتر به شمار میرود. به عبارت دیگر، برای گزینش و انتخاب افراد برای مناصب مختلف، اعم از رهبری یا غیر آن، بهتر است که تجربهٔ فرد در آن کار نیز یکی از معیارهای گزینش باشد. ارائهٔ چند پیشنهاد ۱. به استادان و دانشجویان محترم، بویژه به مسئولان برنامهریزی دروس مدیریت، توصیه میشود که در کنار تدریس و ارائه تئوریها و الگوهایی که مانند مدهای زودگذر میآیند و میروند (هارولد جی نین)، به مطالعه و تدریس دیدگاههای حضرت علی (ع) دربارهٔ رهبری، بطور جدی توجه کنند. جای بسی تأسف است، که در یک کشور بزرگ و مهم اسلامی ـ که پایگاه تشیع و کانون علاقه و محبت به امام (ع) است ـ نه تنها افراد عادی و دانشآموزان مدارس دبیرستانها، بلکه دانشجویان و استادان دانشگاهها نیز که مغز متفکر و تعیین کنندهٔ مسیر حرکت جامعه به شمار میروند، شناخت چندانی ازدیدگاههای آن حضرت در زمینههای: اجتماعی، اعتقادی، سیاسی و بویژه مدیریتی ندارند، هیچ انگیزهای هم برای آگاهی از آن در خود نمیبینند و فقط به تئوریها و مدلهای خاصی ـ که در شرایط و مقتضیات دیگری متولد شدهاند ـ اکتفا و اعتماد میکنند. ۲. به مسئولان نظام ومدیران سازمانها و شرکتهای دولتی و غیردولتی پیشنهاد و توصیه میشود که با توجه به نتایج این تحقیق، از افرادی به عنوان مدیر یا رهبر استفاده کنند، که در کنار توجه به موفقیت و اثربخشی، به نماد شایستگی ـ که متضمن همسویی با اهداف الهی و رضایت خداوند است ـ کمال اهمیت را بدهند؛ زیر اثبات میشود که این شیوهٔ رهبری هم کارآیی را بالاـ میبرد، هم منجر به شکوفایی اخلاق و کمالات انسانی میشود، و همچنین

جلوی بروز عواقب و پیامدهای نامطلوب برای فرد و جامعه را میگیرد. *منبع: فصلنامه اندیشه صادق، مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق(ع)

شیوه‌های مدیریتی مدیران تعاونی در مالزی

نویسنده: عثمان‌بن یعقوب–از دانشکده تعاون مالزی

ترجمه: شیرین شفیعی بافتی چکیده:یک مدیرکارآمد باید به منظور هماهنگ‌سازی و سازماندهی اهداف و مأموریتهای حوزهٔ مدیریتی خود شیوه‌های مختلف مدیریتی را بکارگیرد. لذا شیوه‌های مؤثر مدیریتی نقش بسیار مهمی در سازمان بازی می کند. شیوهٔ بکار گرفته شده توسط مدیران متأثر از آموزه‌های ایشان از «کارگاه تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی» می‌باشد. این تئوری شامل ۸ روش مدیریتی است: روش نوگرایانه و ابتکارگونه، روش مدیریت توسعه، روش مدیریت تحلیلی، روش مدیریت تشکیلاتی و مؤثر، روش مدیریت دگرگون‌ساز و تحول گرا، روش مردمی و گروهی، روش کاری و عملی، روش اقتباسی و تقلیدی. این تحقیق مقایسه‌ای بین ۲ گروه است. گروه‌های کاملاً- موفق و گروههای کم موفق یافته های این تحقیق نشان می‌دهد که اختلاف فاحش و عمده‌ای بین این دو دسته وجود دارد. روش ابتکارگونه و نوگرایانه روش برتر و ممتاز در دو گروه می‌باشد. بررسی دلایل عدم موفقیت مدیریت‌های کم موفق نشان می‌دهد که ایشان در اعمال شیوهٔ مدیریت کاری و عملی ضعیف بوده و نیازمند اصلاح و بازآموزی و تقویت روش‌ها و شیوه‌های ابداعی و تشکیلاتی می‌باشد.مقدمه:تعاونی انجمنی است متشکل از افرادی مستقل و پای‌بند به اصول و قوانین تعاونی که با هدف توسعه و پیشرفت اقتصادی در آن عضویت دارند. (قانون تعاونی‌ها ۱۹۹۳). به عبارتی یک انجمن متشکل از افرادی است که با یک ارادهٔ جمعی و وحدت، اهداف مشترک اقتصادی فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی و سایر آمال و آرزوهای خود را در قالب یک تشکیلات «سهامی خاص» دنبال می کنند (اساسنامه تعاونی‌ها ۱۹۹۵)مدیران گذشته رهبران فعلی محسوب می‌شوند. لذا باید روش مدیریتی سنتی خود را به روش‌های جدید تغییر دهند. امروزه با توجه به زمینه‌های رقابتی و پویایی، روش‌های مدیریت یک مدیر تأثیر بسزایی در موفقیت یک سازمان دارد. مهم‌ترین چیزی که یک مدیر باید به انجام آن عامل باشد بکارگیری بالاترین توان گمانه‌زنی‌های اساسی و استراتژیک می‌باشد (Finke lstein ۱۹۹۳). مجموعه قوانین باضافه تصمیم‌گیریهای قاطع و به موقع برای یک رقابت مناسب و سالم برای پاسخگویی مطالبات حوزهٔ مدیریتی یک مدیر باید توسط مدیران ماهر و مبرّز بکار گرفته شود.مشکلات اساسنامه:امروزه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه یک سازمان می‌باشد. لذا اگر شرایط برای اعمال مدیریت یک مدیر دچار تغییر گردد باید هماهنگی مناسب با این تغییر از سوی مدیر انجام گیرد. (Hammer & champy. ۱۹۴۳). لذا برای رسیدن به این مهم، مدیران باید هماهنگ‌سازی مناسب را مورد عمل و آزمایش و تمرین خود قرار دهد. مدیران معمولاً برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل مراحل گوناگون یک سازمان را برعهده دارند. (.(shenhar & Reiner, ۱۹۹۶ مدیران همچون افرادی می‌باشند که همیشه در جهت شکار و رصد فرصت‌های مناسب برای توسعه و افزایش میدان آگاهی بوده و در جهت برقراری یک ارتباط قوی و محکم در سازمان کوشا می‌باشند. در سال (۱۹۹۹) دروکر در یک نظریه مترقی اعلام کرد که بروز چالش در یک سازمان در ضمن اجرای تغییرات مؤثر و توسعه طلبانه نمایان می گردد.همکاری مدیران موقعیت یک سازمان را هموار و فراهم می‌سازد (Ka t zenbach & smith - ۱۹۹۳).این امر به پشتوانهٔ تحقیقات انجام یافته شده در خصوص منش و خصوصیات مدیران موفق (Gupta, ۱۹۸۸ Bass, ۱۹۹۰) و روشهای اجرایی مدیران موفق دیگر عملی گردید. (Lewin & Stephens, ۱۹۹۲). تحقیقات و مطالعه انجام شده توسط Boeker Goodstein در سال ۱۹۹۱ نشان داد که مجموعه مدیران و هیأت مدیره با بکارگیری و اعمال تغییرات مفید و سازنده در سازمان خود موفقیت‌آمیز عمل می‌نمایند.مهارتهای مدیریتی وابستگی شدید به روش‌های اتّخاذ شده توسط مدیران دارد. مدیران توانا و مدبّر در انجام وظایف خود

مجموعه متنوعی از روش‌ها را بکار می‌گیرنـد (Denison et al, ۱۹۹۵). بنابراین، بکارگیری یک شیوهٔ چندبعدی برای انجام امور برای یک سازمان موضوع مهمی است. اگرچه، در سال (۱۹۹۳) Blanchard& Hesey با ابراز نظریه‌ای اعلام کردنـد که هیچیک از تئوری مدیریتی مبتنی براساس منش و صفات مدیران که تاکنون اعلام شده نمی‌توانـد ابزار قابل اعتنایی برای شیوهٔ مدیران موفق باشد.هدف مطالعه و تحقیق:هدف مطالعه و تحقیق شناسایی و بررسی روش‌های مدیریتی بکارگرفته شده توسط مدیران تعاونی در مالزی بوده و مقایسه‌ای که به منظور مشخص کردن تعاونی‌های موفق در این روش‌ها انجام می‌گیرد. تعاونی‌های موفق در این مطالعه براساس چندین عامل اقتصادی و اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرنـد. اهمیت مطالعه:این تحقیق تعاونی‌ها را در جهت ارتقاء کیفیت مدیریتی نیروهای مدیر مجموعه یاری می‌نمایـد. و پاسخ‌های پیشنهادی مناسبی برای سوالات سخت و نقطه‌نظرات فردی افراد دارا می‌باشد. و این مهم با توجه ویژه به تک‌تک افراد، چگونگی روابط بین آنها و یا نیاز تک تک تعاونی‌ها متجّلی می‌گردد. (Baruch & lessem ۱۹۹۶) همچنین انتظارات اولیه یک سازمان را از اعضای خود دربرمی‌گیرد. در این مطالعه تعدادی از مشکلات و گرفتاریهای طرح شده از سوی مدیران تعاونی مطرح شده است. در این مطالعه یک درک صحیح از چگونه یک رهبر خوب شدن – چگونه تجزیه و تحلیل کردن تک تک همهٔ اجزاء و رعایت احتیاط و اعتدال در تعیین شایستگی‌های فردی را ارائه می‌نماید.محدودهٔ تحقیق:اگرچه جامعه آماری این مطالعه کوچک و محدود است ولی بالاتر از حداقل نیازهای اوّلیه می‌باشد. البته پاسخ‌های قوی و محکم منجر به یافته‌های محکم و مستدل می‌شود به عبارت دیگر بررسی نمونه‌های بیشتر، یافته‌های بیشتری را در اختیار می‌گذارد.یافته‌های این مطالعه از ارزیابی مکتوبات و مکاتبات فردی و بیانگر نظر فردی افراد بوده و نبایـد به عنوان نتیجه‌گیری عام این مقاله قلمداد گردد. مدل دستهٔ رده‌بندی مدیریتی فقط وسیله‌ای برای اندازه گیری شیوهٔ مدیریتی بوده و نبایـد یک روش کاملاً مؤثر قلمداد گردد.نقد و بررسی:,Sandraj, Hartman, Stephen M. CROW و Lilian Y. Fok Alger moore در سال (۱۹۹۴) مطالعه‌ای را براساس روش مدیریتی و برنامه‌های توسعه مدیریتی در آمریکا انجام دادنـد. یک تحقیق نیز در سال ۲۰۰۰ که توسط دانشکدهٔ تعاونی مالزی انجام گرفت مشخص نمود که نمایان شدن و بروز مدیران ممتاز موفق در بین مدیران تعاونی در مالزی ناشی از بکارگیری و خلق کیفیت، اعمال مسئولیت، اتخاذ جهت‌یابی مناسب، کمال‌خواهی، اعتماد سازی و کسب اعتبار و هماهنگی تیمی می‌باشد.مطالعهٔ دیگر در سال ۱۹۹۶ توسط Khabdnalla نشان می‌دهد که ۵ دستور ارزشمند و معتبر برای شکل‌گیری یک روش خوب مدیریتی وجود دارد، که شامل خطرپذیری، تکنولوژی، سازماندهی، بررسی گره‌ها و مشکلات و پاسخ‌یابی و حل آنها می‌باشد. پراکاش Prakash در سال ۲۰۰۱ اعلام نمود که رمز موفقیت یک سازمانی در مدیریت مجموعه‌های تحت امرش اتخاذ تدابیری همچون اصول پاسخگویی، شفافیت، قدرت ارزیابی و آینده‌نگری، پیش‌بینی و پشتیبانی و حمایت مناسب می‌باشد. در مرحله گذار و تغییر سریع یک سازمان مدیران جهت بهبود و ساماندهی امور مربوط بایـد بـا اتّخاذ روش‌های همچون بکارگیری راه‌های نوین مهارتهای جدید تجارت، اعمال روش‌های جدید مدیریتی، برخورداری از لحن و کلام مؤدبانه بر مسائل فائق آینـد. (Longenecker & fink ,۲۰۰۱) در تحقیق و مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۰ توسط Norsaidatul انجام گرفت چارچوب و بدنه شرکت‌های مالزی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق نشان داده شده که روش‌های مدیریتی نیازمند به هماهنگی و همسو شدن با محیط‌های داخلی و خارجی، تغییرات در مدیریت و اداره نمودن شرکت‌ها، طراحی روش‌ها و تصمیم‌گیری و انجام عملیات مربوط به آن نیازمند به بومی سازی و ارائه روش‌هایی مطابق و در خور شرایط داخلی می‌باشد. اگرچه در سال ۱۹۸۷ Combell & Goold در یافته‌های خود بیان نمودنـد که یک سازمان براساس یک روش منحصر و تنها قادر به ادامهٔ حیات و کسب موفقیت نیست.روش تحقیق:در این تحقیق ابتدا ۲۰۰ مدیر تعاونی مالزی بطور اتفاقی و رانـدم از بین گروههای دسته‌بندی شده انتخاب شدنـد. یافته‌های تحقیق از روی موارد بدست آمده از مکتوبات و گفتگوها استخراج و مورد ارزیابی قرار گرفته‌انـد و سرانجام این مطالعه ماحصل گفتگو و مصاحبه با ۵۷ مدیر موفق

تعاونی‌هـا می‌باشـد.ابزار مـورد اسـتفادهٔ ایـن تحقیـق پرسشـنامه بـوده اسـت. پرسشـنامه براسـاس تئـوری دسته‌بندی و رده‌بنـدی مـدیریتی که پیشتر از این در مـورد آن صـحبت شـد تنظیـم شـده اسـت. پرسشـنامه بـه دو قسـمت اصـلی قسـمت A (شامـل تعـاونی هـا و پاسـخ پاسخ‌دهنـدگان) و قسـمت B (روش مـدیریتی).یافته‌های این مطالعه با عنوان «مجموعه آماری علوم اجتماعی SPSS چاپ سیزدهم گردآوری شد. در قسمت A، ضمن تجزیه و تحلیل توصـیفی یافته‌ها که شامل مفهوم، میزان خطاها و انحرافات مجاز، درصـد اختلاف تعاونی‌ها و شاخص‌های مورد نظر براساس پاسـخ، پاسخ‌دهنـدگان بیان شده است. در قسـمت B، ضـمن بررسـی و توصـیف حوزهٔ مرتبط با هر عنوان با جدول‌کشـی و کادربندی اطلاعات سـعی در جهت نشان دادن اختلاف در هرگروه بوده است.این مطالعه که براساس تئوری دسـته‌بندی و رده‌بندی مـدیریتی پـایه‌ریزی شـده اسـت، بعنـوان وسـیله و ابزار شـناسایی روش شخصـیتی و مـدیریتی برای مجموعه‌هـای مسـتقل می‌باشـد (Lessem, ۱۹۸۷). در سـال ۱۹۹۵ و بر طبـق نظرات (Baruch & Lessem) ثـابت شـد که این روش یـک ابزار معتبر و قابل اعتمـاد برای اعمال مـدیریت بکار گرفته می‌شود. با این مـدل یک ارزیابی سازمان یافته انجام گرفته و می‌توانـد زمینه‌ساز رقابت بین گروههای مسـتقل و مراحل مشـخص و معین، عناوین شـغلی و وظایف در یک سازمان باشـد.از تئوری kigsalnd در سال ۱۹۸۴ اینگونه برداشت می‌شود که یک مدیر باید دارای سـطوح و لایه‌های مختلف شخصـیتی شامل نوآوری، توسـعه‌مند بودن، تحلیل‌گر، نوگرا، مردمی، تحول‌گرا و سازگار باشـد. که در سالهای ۱۹۸۷ و ۱۹۹۰ و ۱۹۹۱ نیز توسط Lessem به این امر تأکید شده است. و این مهم براساس ۳ بعد شخصـیتی یک فرد می‌باشد. در مدیریت بالا (C)، هوش و ذکاوت عالی (A) و رفتار مؤثر و اخلاقی (B) بحث و تجزیه و تحلیل:جـدول ۱ نموداری از مدیران شرکت‌ها می‌باشد. ۹/۷۱٪ مدیران مرد در دههٔ پنجاه متأهل می‌باشـند. همچنین این نمودار نشان می‌دهـد که پست‌های مـدیریتی توسط مردان در سن اشـتغال اشـعال شـده است ۴۰/۶۸٪ مالزیـایی و ۳/۱۹٪ بودایی می‌باشند.۱/۲۸٪ پاسـخ دهندگان دارای مدرک و صـلاحیت SPM بوده و این در حـالی است که تنهـا ۶/۲۴٪ دارای دیپلم رسمی می‌باشند ۱۰/۲۱٪ نمونه‌های آماری نیز مدرک سوّم را دارا می‌باشـند.درصد قابل توجه‌ای از نمونه‌های مورد مطالعه (۳۶۰۸٪) حدود بالای ۲۵۰۰ RM درآمد دارند. و همچنین (۵/۸۹٪) مدیران مورد مطالعه در این تحقیق سابقه‌ای بین صفر تا ۱۹ سال در امر مدیریت دارنـد.قبل از مقایسه روش‌های مدیریتی ۲ گروه موفق و کم موفق، تعاونی‌هـا را براسـاس فاکتورهـای اقتصادی و اجتماعی که شامل اعضاء، میزان سرمایه، سود، تعداد اعضاء شرکت کننده در مجمع عمومی سالیانه، سهم سهامداران، سود سهم و ... بررسی می‌گردد. برای تمیزدادن ۲ دسـته اصلی و مقایسه آنها از ابعاد اقتصادی و اجتماعی و تفاوتهای ۲ گروه با هم با علامت N میزان ارزیابی اعلام گردیده است. ارزش‌گذاری N و تجزیه و تحلیل روش‌های مـدیریتی با بکارگیری حوزهٔ و میدان تجزیه و تحلیل در جداول ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ نیز مشخص شـده است. بررسـی کلی و نهایی در جدول شـمارهٔ ۸ مشـخص شـده است. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که یک اختلاف فاحش و مهم در روش مدیریتی این دو دسته نمایان است. هر دو گروه از لحاظ نوآوری و نوگرایی دارای جایگـاه بالاـ و رفیعی می‌باشـد. این روش به عنوان یـک روش ممتـاز و عالی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که برای یک مدیر باتجربه و حرفه‌ای مهّم است که بتواند با ارائه ایده‌ها و نظارات کارشناسانه و کاربردی در حل مشکلات سازمـان کمـک نموده و بـا اتخـاذ تـدابیر و ایـده‌های نوین برای سازمان مربوطه تلاش نمایـد (Zenger & Folkman. ۲۰۰۵). علاوه بر این از زمان شـکل‌گیری انـدیشه مـدیریتی در فکر و خِرد، خلاقیت و ابتکار، تعهـد، انعطاف و جهت‌دهی نیز بایـد در یک مدیر نمایان گردد. (Aziz, ۲۰۰۰).دراین یافته‌ها همچنین مشـخص شد که روش اقتباسـی و تقلیدی دارای جایگاه متزلزل و ضعیفی در بین مـدیران موفق می‌باشـد. همچنین این تحقیق نشان داد که مدیران از کمترین ظرفیت و توانایی در جهت درگیر کردن خود در گروههـای اطراف و همجـوار و پرورش کامـل آنهـا دارنـد. (Baruch & Lessem, ۱۹۹۵) مـدیران اقتباسـی معمولاًـ وظایف مـدیریتی خود را با یک میزان انحراف و خطا و سـماجت به انجام می‌رسانند. (Reddin ۱۹۹۰) مدیران اقتباسی همچنین روش‌های

آموزشی و یادگیری خود را براساس دیگر روش‌ها انجام می‌دهند. یک نظر پویا و جدید بر این اعتقاد دارد که یک مدیر باید از فرآیند شکل‌گیری یک سیستم در سازمان تجربه کسب نموده و آموزش ببیند. (Wick, ۱۹۹۳) در سال)۱۹۹۵(Mum ford دریافت که یک مدیر با انگیزه بالا همیشه از فرصت‌های مناسب برای کسب نتیجه عالی بهره ببرد و این مهم بدست نمی‌آید مگر اینکه در سازمان‌های آموزشی مدیریت به تجربه توجه ویژه گردد. (Charmichael, ۱۹۹۵).یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که تعاونی‌ها و مجموعه‌های کم موفق در بکارگیری روش‌های عملی و کاری در مقایسه با مدیریت‌های موفق ضعیفتر عمل می‌نمایند و در مقایسه با مدیریت‌های موفق باید کوشاتر عمل نمایند. بر طبق نظریه سال ۱۹۹۵ (Baruch & lessem) مدیران کاری و پویا قدرتمند و سریع‌العمل می‌باشند. بر طبق نظریه ۱۹۹۰) (Reddin یک مدیر کاری و عامل الویت کاری خود را در افزایش تولیدات حوزهٔ مدیریتی خود قرار می‌دهد. در همهٔ سازمان‌ها و تشکیلات موفق، مدیران معمولاً ـ طرفدار پویایی و کارآمدی بوده و از پشتکاری بالاـ و روحیه‌ای رقابت‌جو در جهت به سرانجام رساندن حوزهٔ مأموریتی خود برخوردار می‌باشند. (Gallen , ۱۹۹۷). یک مدیر پویا و کارآ همیشه دارای یک روش چالشی و رقابتی در جهت پیشبرد اهداف خود است. نتیجه‌گیری:مؤثر بودن کلید موفقیت یک تعاونی است. مؤثر بودن مهمترین مسئولیت یک مدیر است. اعمال خلاقیت با بکارگیری روش‌های جدید و مفید برای یک مدیر یک اصل مهم است. لذا مدیران با بکارگیری روش‌های مختلف در حوزهٔ مدیریتشان و نه صرفاً تکیه بر یک روش خاص می‌توانند اهداف اصلی و مهم خود را در جهت موفقیت بکار گیرند. پرواضح است که روش مشخص و معینی برای کسب موفقیت یک سازمان مورد نیاز نبوده و وجود ندارد (Goold & Campbell ۱۹۸۷) لذا باید اذعان نمود که در شرایط مختلف روش‌های انطباقی باید بکار گرفته شود و مدیران ممکن است مجبور به تغییر رویه خود بوده و با عناصر مختلفی روبرو گردند. یک مدیر باید قادر باشد با بکارگیری مجموعه‌ای از روش‌های مورد نیاز در مدیریت – برای اعمال مدیریت یکدست در شرایط و موقعیت‌های مختلف اقدام نماید و با اتخاذ رفتار و سلوک مؤثر دارای مدیریتی مناسب باشد.در خاتمه براساس بررسی‌های به عمل آمده چنین نتیجه می‌گیریم که روش اقتباسی روشی ضعیف برای هر دو گروه است و این از یافته‌ها و تجربیات مربوط به تعاونی‌ها بدست می‌آید. ولی باید یادآور شویم یک مدیر پویا باید ضمن آموزش و کسب ایده‌های جدید و نقطه‌نظرات دیگران از دیگر رو باید از تجربیات دنباله‌دار نیز برخوردار گردد. (Mumford, ۱۹۹۵) مدیریت‌ها باید توانایی دریافت ایده‌های جدید و همچنین توانایی تطابق سریع آنها را برای رسیدن به اهداف و مأموریت خود داشته باشند.

ارزیابی تطبیقی پروژه های مدیریت استراتژیک

در سازمانهای ایرانی

چکیده: همانطور که آیزنهاور رئیس جمهور اسبق آمریکا گفته است برنامه ها در نفس خود اهمیت چندانی ندارند و آنچه از برنامه ها بسیار مهمتر است فرایند برنامه ریزی است آنجا که افراد با نگاهی دوبـــاره و فارغ از فشار تصمیم
گیریهای مقطعی برآن هستند تا به موضوعها از دریچه استراتژیک بنگرند. دراین تحقیق نگارنـدگـان به بررسی ۲۵ عنوان از پروژه های مدیریت استراتژیک پرداخته اند که توسط گروههای مختلف و در بخشهای مختلف اقتصادی و صنعتی انجام شده اند.در این تحقیق به صورت مطالعه موردی به ارزیابی تطبیقی فرایندهای بنیادین برنامه ریزی استراتژیک پرداخته شده است.در ایـن تحقیق با بهره گیری از نظرات و هم اندیشی تعدادی از صاحبنظران این عرصه نقاط قوت و ضعف فـــرایندهای تجارب پیش گفته را تحلیل و طبقه بندی کرده اند تا از این طریق ضمن شناسایی دامهای پیش روی مدیران و مشاوران در فرایند برنامه ریزی راهکارهایی برای بازنگری در روشها و فرایندهای پروژه های برنامه ریزی استراتژیک ارائه دهند.همچنین در این بخش از تجارب تحقیقات مشابه با بررسی مقالات و متون تخصصی یاری گرفته شده و تعدادی از عوامل حیاتی موفقیت پروژه های مدیریت استراتژیک ارائه و تشریح

شده اند. بدیهی است در این تحقیق از روشهای آماری و انتخاب یک جامعه آماری مناسب به منظور قابلیت تعمیم نتایج به تمام پروژه های مشابه استفاده نشده است تنها سعی شده با تنوع نمونه های انتخابی ازنظر نوع واحدهایی که پروژه در آنها اجرا شده از یک سو و تنوع گروههای مجری و مشاور پروژه از اریبی نتایج کاسته شود.مقدمهمفاهیم مربوط به مدیریت استراتژیک چند سال است که در فضای مدیریتی کشور مطرح شده و تعداد قابل توجهی از سازمانها نیز تلاش کرده اند تا از این مفاهیم برای اداره بهتر فعالیتهای خود بهره گیرند. متاسفانه این ابزار نیز مشابه بسیاری دیگر از ابزارهای مدیریتی دستاورد مثبت چندانی در کشور ما نداشته و درصد کمی از سازمانهایی که آن را به کار بسته اند نتایج موفقیت آمیزی از آن به دست آورده اند.بررسی تجربه نگارندگان این مقاله در پروژه های مختلف برنامه ریزی استراتژیک نشان می داد که اشتباهات نسبتاً یکسانی را می توان در موارد مختلف یافت که به شکست یا کاهش اثربخشی پروژه برنامه ریزی استراتژیک منجر شده است. این ایده اولیه انگیزه ای شد تا با بررسی نمونه های مختلفی که نویسندگان و یا همکاران دیگر به نوعی در آن مشارکت داشته اند مواردی را به عنوان اشتباهات رایج و نیز نکات قابل توجه در این نوع پروژه ها استخراج کنیم.لازم به ذکر است در تعریف کلاسیک استراتژی بیشتر به ریشه های نظامی این واژه اشاره می شود. از این منظر استراتژی هنر فائق شدن و غلبه بر دشمن و شیوه های صف آرایی نیروهای ارتش برای تحقق این هدف است. نکته کلیدی این تعریف محیط تهاجمی اتخاذ این شیوه هاست یعنی در محیطی که دشمن وجود نداشته باشد. اصولاً غلبه بر دشمن و نبرد با شیوه های استراتژیک بی معنی می شود. شاید بتوان این چارچوب را به محیط اقتصاد نیز تعمیم داد و استراتژی را شیوه هایی برای عرصه های رقابتی دانست و در محیطهای اقتصادی فاقد رقابت و حمایت شده آن را ناکارآمد تلقی کرد. در محیط اقتصادی بسیاری از نمونه هایی که در این تحقیق بررسی شده اند عنصر رقابت با آن شدت و حساسیت که اتخاذ استراتژی های هوشمندانه را ضروری کرده باشد درحال گذار به عرصه های رقابتی هستند و هنوز به انحاء مختلف از چترهای حمایتی برخوردارند.روش تحقیقاین تحقیق به صورت مطالعه موردی در ۲۵ پروژه برنامه ریزی استراتژیک بوده است که نگارندگان به صورت مستقیم در جریان آن بوده و یا ازطریق هم اندیشی با مجریان و بررسی مستندات در تجارب ایشان سهیم شده اند.باتوجه به دشواری دسترسی به مستندات طرح استراتژیک سازمانها و فرهنگ موجود که سهیم شدن تجارب را حایزارزش نمی داند. انتخاب این جمعیت نمونه تنها براساس امکان دسترسی به اطلاعات ایشان بوده است و درصورتی که جمع دیگری مایل به تعمیق یافته های این طرح باشند می بایست براساس شاخصهایی ازجمله حوزه صنعت عمر سازمان تجارب پیشین و عوامل مشابه دیگری سازمانها را طبقه بندی کرده و به تحلیل و آزمون این یافته ها در طبقات مختلفی از جامعه آماری بپردازند تا ضمن محک صحت و سقم این فرضیات دستاوردهای جدیدی بر آن افزوده شود.پس از انتخاب حوزه و دامنه تحقیق و انجام مصاحبه های اولیه بررسی مستندات مرتبط با پروژه های مدیریت استراتژیک ایشان در دستور کار قرار گرفت. در اکثر موارد گزارشهای حجیمی شامل مستندات جلسات متعدد تیمهای راهبری برنامه ریزی استراتژیک به چشم می خورد.در یک بررسی اجمالی به نظر می رسد برخی مجریان پروژه (مشاوران و مجریان درون سازمان) به حدی شیفته روشها و قدمهای اجرایی فرایندهای برنامه ریزی استراتژیک بوده اند که از محتوا غافل شده اند و در تلاشهای خود اقدام به جمع آوری حجم زیادی از اطلاعات سوابق و مستندات کرده اند که بیشتر برای تدوین بیوگرافی سازمان مناسب است. درحد مقابل نیز برخی مجریان پروژه های خود را تنها مبتنی بر تعداد جلسه به منظور توسعه ظرفیت تفکر استراتژیک بنا کرده اند و اسناد و مدارک شایسته ای برای ثبت این تجارب به وجود نیامده است.ارزیابی مقایسه ای فرایندهای بنیادینفرایند برنامه ریزی استراتژیک یکی از فرایندها پشتیبانی سازمان است. این فرایند از زیر فرایندهای متعددی تشکیل می شود که مهمترین آنها عبارتند از:فرایند ترسیم چشم انداز؛فرایند جستجوی فرصتها؛فرایند تحلیل قابلیتها و توانمندیها؛فرایند شناخت و تدوین استراتژی ها؛فرایند عملیاتی کردن برنامه ها؛فرایند مدیریت عملکرد.فرایندهای فوق که در شکل موردنظر آمده است درقالب سیستم های پشتیبان سازمان وظایف عملیاتی را یکپارچه می کنند. درالگوی کلی این تحقیق

به نوعی الگوبرداری فرایندی نیز محســوب می شود. فرایندهای اصلی برنامه ریــزی استراتژیک در سازمانهایی که به عنوان نمونه انتخاب گردیـده اند شناسایی مقایسه و تحلیل شده اند.قدمهای اجرای فرایندهای مذکور سازمان و مدلهای مرجع اصلی ترین معیار مقایسه کفایت و اثربخشی این فرایندها بوده است.در ادامه نتایج حاصل از مقایسه این فرایندها به صورت چالشهای فرارو و تجارب موفق طبقه بندی و ارائه شده انـد. در پاره ای موارد ماننـد فرایند مدیریت عملکرد به دلیل عدم مشاهده نمونه موفق تحلیلی نیز ارائه نشده است.ترسیم چشم انـدازهمه چیز از پایان آغاز می شود یک سفر پیوسته و طولانی برای شـدن و آنچه ابعاد تصویر فرارو را شکل می دهد چشم انداز راه است.الف – دامها و چالشها: در بررسیهای ما در این تحقیق مشکل عمـــده تصاویر ناهمگون و ابهام آلودی است که نمی توانند کشش خلاق موردنیاز برای طی کردن فاصله بودن تا شدن را فـراهم آورند. این مشکلات شامل موارد زیر می شونـد:تعریف واحدی از چشم انـداز ماموریت یـا رسالت و فلسفه وجودی مرجع برنامه ریزی نبوده و این واژگان بیشتر از آنکه هادی راه گردنـد ابهامها را دامن زده انـد؛اکثر سازمانها در چشم انـداز خویش به دنبال تحقق اهـدافی بسیار بلندپروازانه مانند «سازمـانی جهان تر از شـدن (WORLD CLASS) هسـتند و این فاصله آنقـدر بعیـد است که در ذهن خود برنـامه ریزان نیز هیچ باوری نسبت به آن وجود ندارد.در چشم انداز و ماموریت شـرکتها معمولاً تضاد درونی به چشم می خورد و شرکتها قادر نبوده اند یـک خواسته و مقصد همگون را به تصویر بکشند؛ انتخاب ارزشهای بنیادین (CORE VALUES) بیشتر به مشابه یـک بـازی ایـدئولوژیک تلقی شـده است و افــراد بیشتر دنبال انتخاب و تبلیغ واژه هـای جـذاب و اخلاقی هستند؛انتخاب و تـدوین بیانیه ماموریت &چشم انداز و ارزشهای بنیادیـــن بیش از آنکه مبتنی بر هم اندیشی و تمرکز اذهان باشد و سبب همسویی تصاویر ذهنی گردد براساس نوعی رأی گیری انجام پذیرفته و آنچه خوشایند مدیران ارشد و یا افراد تاثیرگذار سازمان بوده انتخاب شده است.ب – تمرین شـنیدن و هم اندیشـی: آنچه در ترسیم چشم انداز به عنوان نمونه های موفق به چشم خورده حاوی نکات زیر است:تشکیل جلسـات هم اندیشـی در قـالب گروههـای متـداخل از سـطوح مختلف سازمـانی موجب بحث و تضارب آرا گردیـده و حضور افراد تسـهیل گر توانمنـد نقش موثری برای تعـادل در این جلسـات ایفـا کرده است و در محیطــی توأم با تعامل انـدیشه ها تمامی افراد به تدریج به یک تصویر واحد دست یابند؛ انتخاب ارزشهای بنیادین در فضایی واقع نگر صورت پذیرفته و تحلیل مصادیق رفتاری آنها پاسـخگوی صـریحی به چرایی انتخاب این ارزشـها بوده است. در سازمانهای موفق ارزشهای بنیادین خطوط راهنمای رفتارها و حتی نظامهـای سازمانی و ملاک اصلی بایـدها ونبایـدها هستند.جستجو یا خلق فرصـتهادر تحلیل محیط بیرونی سازمان به دنبال چیست فرصـتها عوامـل تحقق چشم انـدازهای سازماننـد. آنهـا ماننـد سیبهای درختان همواره فرو می افتنـد اما فقط چشـمان تیزبین نیوتونی رابطـــه سقوط سیبها و قانون جاذبه را درک می کند.الف – دامها و چالشها: اما در نمونه های بررسی شده در ایــــن تحقیق عمدتاً چیزی از فرصت جویی به چشم نمی خورد. بیشتر انبوهی از داده های خام و جملات کلیشه ای مشاهده گردید که رابطه منطقی بین تحلیل این داده ها و چشم انـداز سازمان درک نمی گردد. مهمترین این مشـکلات شامل موارد زیر است:نوعی تفکر واگرا در جمع آوری داده ها موجب گردهم آمـدن انبوهی از داده های خام فاقد یک زنجیره و پیوستار منطقی گردیده است؛عواملی که به عنوان فرصت و تهدیـد در گزارشـها ارائه شـده انـد عمـدتاً منتج از دیـدگاههای مشاور بیرونی بوده انـد حال آنکه مـدیران سازمان تنها با نگرش و دانائیهای خود و به صورت روزمره تصـمیم می گیرند؛فرصـتها محدود هسـتند و اگرچه می توانند ساده باشند لکن با تفکر ساده انگارانه قابل تشـخیص نیستند و معمولاً حاصل روابط پیچیده عوامل بیرونی هستند. اما در نمونه های بررسی شده عمدتاً موارد متعـددی به عنوان فرصت یـا تهدیـد ذکر شـده انـد. که عملاًـ ذهن مـدیران ارشـد را از نگرش استراتژیـک منحرف و نـاتوان ساخته است.ب – فرصت جویی یا فرصت آفرینی: در بین نمونه های بررسـی شده تعداد محدودی موارد هوشمندانه نیز به چشم می خورد. مهمترین وجه مشـخصه این نمونه هـا تمرکز روی تحلیـل فرصـتهای استراتژیـک بوده است و موارد زیر مهمترین ویژگیهای مشترک این تجارب هسـتند:سازمانهای موفق در گام ابتدایی مأموریت و حوزه های کسب و کارشان را به صورت مشخص تعریف می کنند

و لـذا مفهومی با عنوان حوزه های فرصت شـناسایی کرده و کنکاش در این حوزه ها برای فرصت یابی در دسـتور کار تیم مـدیریت قرار گرفته است؛به جـای تحلیـل و طبقه بنـدی عوامل محیطی به عنوان فرصـتها و تهدیـدات این عوامل را در محیط با نقش فرصـت زایی یـا تهدیـدآفرینی تحلیـل شـده و درنتیجه توجه برشـناسایی خود فرصـتها متمرکز گردیـده است.به مـدیران در یک دوره زمانی مشـخص توسـط مربیـان و مشـاوران بیرونی یـاری رسانـده شـده تـا خلاءهـای دانـایی و اطلاعاتی ایشان مشـخص و برنامه آموزشـی موردنیازشـان تـدوین گردد. بـدین ترتیب در اکثر برنـامه هـای موفق دانش و توانـایی مـدیران بویژه در تحلیـل محیطهای اقتصادی و اجتماعی کسب و کار تاحد خوبی ارتقا یافته است.شـناسایی قابلیتها و توانمندیهاقابلیتهـــای ما میزان توانمندی ما برای بهره گیری از فرصـتها را نمایش می دهنـد. سـنجش توانمنـدیها هنگامی با ارزش است که در راسـتای قابلیتهای موردنیاز برای دستیابی به فرصـتها باشد. مثال بسیار ساده آن نوع عضلات و استخــوان بندی موردنیاز برای دو رشته وزنه برداری و شناست. طبیعی است که در حالت عادی جمع آوری و تحلیل اطلاعات از وضـعیت جسـمانی این دو ورزشکار ارزش چندانی ندارد و در صورتی این بررسی راهنمای عمـل خواهـدبود که نسبت به قابلیتهـای موردنیاز هریک از این رشـته ها آگاه بوده و ارزیابیهای مربوطه انجام گردد.الف - دامها و چالشـها: در اکثر نمونه های بررسـی شده این نوع تلاش وجود نداشـته و نقایصـی ازجمله موارد زیر در روشهای ایشان فهرست شده اند:در بررسـی نقاط قوت و ضـعف برای عمده سازمانها شاخصـهای یکسانی براساس مدلهای مختلف به کار می رود و مانند تحلیل محیـط بیرونی بـا یـک تفکر واگرا داده هـای فراوانی جمع آوری شـده انـد و این داده هـا تصویر قابـل اتکـایی از سازمان ارائه نمی دهـد؛نبود زیرساختهای اطلاعاتی مناسب و کارآمد در سازمان مـوجب بروز مشـکلات متعددی می گردد به گونه ای که بخشـهای متعددی از پازل اطلاعات سازمان خالی مانده است. این نقیصه مشـکل تحلیل توانمندیها را تشدید کرده است.به دلیل عدم شـناخت عوامـل حیـاتی موفقیت (CRITICAL SUCCESS FACTOR = CSF) در حـوزه هـای مـاموریت کسـب و کـار &قوتهـا و ضعفهای متعـددی شـناسایی می شوند. این مسـئله موجب می گردد توجه سازمان درهنگام تدوین استراتژی ها از جهت گیری برای تحقق چشم انـدازها به رفع مشـکلات داخلی معطوف گردد؛ تحلیل توانمنـدیها نیازمند یک نظام مانیتورینگ پیوسـته بوده و به دلیل فقدان چنین نظامی در سازمان ردگیری وضعیت شاخصهای توانمندی امکان نداشته و یک روند گسسته و غیرقابل اتکا پدیدار شده است؛بسیاری از روشهای ارزیابی توانمندی به کار رفته مبتنی بر تحلیل شهودی وضعیت شاخصهای متداول بوده و این مسئله به جنبه منطقی و اسـتدلالی نتایج لطمه جدی وارد کرده است. درعمل بیشتر نسـبت به مستند کردن شهود مدیران اقدام شده است و پارادایم حـاکم مـانع از تجلی تجـارب و انـدیشه هـای نوین شـده است.ب - عوامـل حیاتی کامیابی از فرصـتها: در بررسـی انجام شـده نمونه هـــای موفقی نیز به چشم می خورنـد. مهمترین عامل موفقیت سازمانها در تمرکز روی تحلیل تعـداد محـدودی از قابلیتهای کلیدی آنهـا بوده است.سازمـان نسـبت به شـناخت عوامـل موفقیت هوشـمندانه عمـل کرده و تنها در تعـداد محـدودی شاخص اسـتدلالها و دیـدگاههای شـهودی مـدیران و تیمهای چنـدوظیفه ای مسـئول بررسـی و جمع بنـدی شـده است؛در تمـرین طراحی نظام مـدیریت عملکرد به تدریج شاخصـهای کارآمد و مناسبتری برای تحلیل توانمندیها اسـتخراج شده و زیرســـــاختهای اطلاعاتی پشتیبان برای جمع آوری داده ها نیز توسـعه یافته اند؛تیمهای چند وظیفه ای تعیین عوامل حیاتی موفقیتها و شاخصـهـــای مربوطه را به عهده گرفته انـد و درعمـل تعهـد واحـدهای مختلف سازمان نسـبت به پوشـش اطلاعات موردنیاز جلب شـده است؛برای سازمانهای موفق ارتباط یکپـارچه ای بین روش ارزیابی توانمنـدیها نظام مـدیریت عملکرد برنامه های عملیاتی و نظامهای پاداش سازمان به وجود آورده اند که این موجب هم افزایی کارکرد این نظامها درکل گردیـده است.جهت گیری استراتژیکاستراتژی های هوشـمندانه در اصل زائیـده تفکر استراتژیـک هسـتند امـا یـک فراینـد گـام به گـام مـدیریت استراتژیک نیز قادر است تا ذهن مـدیران سازمان را به سوی تفکر استراتژیـک سوق دهـد.طی کردن گامهـای این فراینـد موجب تقریب اذهان برنامه ریزان سازمان می شود و با تمرین برنامه ریزی از منظرگاه استراتژیک درصورتی که تمامی حلقه های این زنجیر پوشـش داده شوند به تدریج سازمان می تواند مسیر صحیح را پیش

روی خود قرار دهد. استراتژی ها در سطوح مختلف سازمان قابل اتخاذ هستند اما باید دقت کرد که استراتژی ها آن سطح از تصمیمهـــای سازمان را شامل می شود که اثرات قابل لمس روی بخشهای متعدد سازمان گذارند. و متقابلاً برای پیشبرد آنها نیز به مشارکت این بخشها نیاز باشد. پس از تعیین استراتژی های کلی شناخت حوزه های استراتژیک و استراتژی های وظیفه ای یا تاکتیک ها مانند استراتژی های بازار مـــالی نیروی انسانی و تولید مطرح می گردند. آنچه در نمونه های بررسی شده به عنـوان یک نقیصه و چالش عمومی به چشم می خورد تداخل سطوح مختلف استراتژی ها تحت عناوین استراتژی تاکتیک و سیاست است. عناوین بسیار متعددی که تحت عنوان استراتژی برای سازمان توصیه می شوند با ماهیت و جوهره استراتژی یعنی محدودبودن و اثرات کلی در تضادند.در نمونه های کارآمد سازمان با شناخت هرم استراتژی های خود نسبت به انتخاب استراتژی های کلان مبنی بر رشد ثبات یا انقباض تصمیم گرفته و سپس از طریق یک نقشه مسیر نسبت به تعیین استراتژی های سطوح بعدی کرده است. آنچه این مرحله را با الگوی فوق اثربخش کرده است حذف و کمرنگ کردن اثر تضادها و تعارضهای درونی بین استراتژی های سازمان است.برنامه ریزی عملیاتیانتخاب استراتژی ها درعمل مقدمه برنامـــه ریزی عملیاتی است. درعمل شاید تعیین مرز مشخص بین اهداف و استراتژی ها دشوار باشد چرا که استراتژی شیوه دستیابی به اهداف سطح بالاتر است و اهداف هر سطح نیز مقصد پایانی راه استراتژی ها درهمان سطح و سنجه های ارزیابی آنهاست. نکته جالب در این بررسیها فقدان برنامه ریزی عملیاتی در بسیاری از تجارب طرحهای استراتژیک سازمانهاست. از یک سو به صورت طبیعی سازمانی که تجربه برنامه ریزی عملیاتی و روبرو شدن با چالشهای اجرای آنها را نداشته باشد قادر به توسعه سطح این برنامه ها وتجارب به سطح استراتژیک نیست. ازسوی دیگر طرح استراتژیک سازمان درصورتی که در قالب برنامه های عملیاتی به وظایف جاری کارکنان و سازمان ارتباط نیابد قادر به پیشبرد و عملی شدن نیست. پس نبود برنامه ریزی عملیاتی در مسیر طرح استراتژیک غیرقابل فهم و توجیه است.الف - دامها و چالشها: در بررسیهای انجام شده در مواردی که برنامه های عملیاتی نیز تدوین شده اند چالشها و دامهای زیر فراروی کار دیده شده اند:در برنامه ریزی عملیاتی فرض بر روی منابع نامحدود است و هر واحد بدون توجه به محدودیتها و طرح کلی حرکت سازمان سعی در بهینه کردن برنامه و اهداف خود دارد. این ذهنیت درعمل اجرای برنامه ها را غیرممکن ساخته است؛ برنامه های عملیاتی اشتباهاً در سطوح مدیران ارشد و بدون مشارکت و جلب تعهد مدیران میانی و سرپرستان عملیاتی تدوین شده اند لذا عمدتاً فاقد عنصر واقع نگری هستند؛از دیگر مشکلات برنامه های عملیاتی خوش بینی در برآورد منافع حاصله و منابع موردنیاز است به گونه ای که همواره منافع به سمت بیشتر و منابع موردنیاز به سمت کمتر برآورد می گردند. عدم توجه به موانع اجرا و عوامل محدودکننده باعث فاصله زیاد بین برآوردها ونتایج عملی شده و درعمل کارایی برنامه ریزی عملیاتی را زیرسوال می برد.مدیریت عملکردمدیریت عملکرد حلقه پایانی هر نظام مدیریت استراتژیک است. با انتخاب استراتژی ها سازمان منابع خود را درجهت تحقق استراتژی ها تجهیز می کنند و در قالب برنامه های عملیاتی اقدامات و وظایف جاری تعیین می گردد.در بررسیهای انجام شده مدیریت عملکرد اصلی ترین حلقه مفقوده در تجارب مدیریت استراتژیک است. براساس آمار منتشره در شرکتهای «فورچون ۵۰۰» تنها ۱۰٪ از استراتژی های درعمل محقق می گردند و این فاصله عمیق میان برنامه های تدوین شده و دستاوردهای عملی در شرکتهای ایرانی بیشتر است و نبود نظامهای مدیریت عملکرد و سنجه های کنترلی برای ارزیابی کفایت و اثربخشی استراتژی ها موجب تشدید این نقیصه می گردد.سازمانها استراتژی ها را هر چند هوشمندانه اتخاذ کرده اما درعمل اجرای این استراتژی ها با انحرافات بسیاری توأم می شود و هیچ شیوه نظام مندی برای سنجش این انحرافات وجود ندارد. همچنین در تمهید اقدامات اصلاحی نیز به دلیل فقدان چنین نظامی نمی توان شیوه های اجرای استراتژی ها و یا کفایت استراتژی ها را موردنقد و بررسی قرار داد. در نمونه های بسیار محدودی نیز که برای طراحی نظام مدیریت عملکرد سعی شده است نبود دانش و مهارت کافی سبب کاهش اثربخشی این نظامها شده و شاخصهای انتخاب شده تصویر مشخص و قابل اتکایی از اثر؛ کارایی و کارآمد جهت گیریهای استراتژیک ارائه نمی

دهنـد.در این حوزه از تحقیقات انجام شـده نقایص بسیاری در حوزه مـدیریتی عملکرد مشاهده گردیده و نمونه موفقی برای تحلیل یافت نشده است.به کارگیری الگوهای مدیریت عملکرد که شیوه هـا و الگوهای علمی آن بیشتر در دانشکده های مالی یافته است نیازمنـد مشارکت بخشـهای مختلف و به ویژه متولیان مالی سازمانهاست و تمرین یک نظام مـدیریت عملکرد شایسته با فرض فراهم سـاختن زیرساختهـای اطلاعاتی شایسته نیازمنـد یک دوره زمانی سه تا پنـج ساله است.ب – سـر در آسـمان و پای بر زمین: تـدوین برنامه عملیاتی نیاز به یک سـری حرکت رفت و برگشتی اطلاعات پیش مـدیران ارشـد و مـدیران عملیاتی دارد و درعمل باید پیش نویسـهای برنامه ها پس از تـدوین در سـطوح عملیاتی مبتنی بر استراتژی ها و چشم انـدازهای سازمان به مـدیران ارشـد ارائه شده تا همگـن و تعـدیل شونـد و مجـدد در سـطح عملیـاتی نسـبت بـه همـاهنگی و بـازنگری آنهـا اقـدام شـود. مهمـترین منـافع ایـن روش همسوکردن دیـدگاه مدیران و مجریان برنامه هاست که برنامه های عملیاتی را به واقعیت نزدیک سازد.برنامه های عملیاتی راهنمای عمل سازمانها برای حرکت در مسـیر استراتژی های آنها هسـتند. متاسـفانه دلایل بسیاری برای ناکامی و بی کفایتی بسیاری از برنامه هـای عملیـاتی در سازمانها مطرح می گردد اما درعمل بیشتر مشـکلات به سـمت علل کلان فرافکنی شـده و گامهای موثـــری برای حـل مسایـل برداشـته نمی شونـد. تجربه سازمانهـای موفق مؤیـد آن است که هر مجموعه درصورتی که در حلقه نفوذ خود عملکرد شایسـته ای داشته باشد قادر است تا به تدریج نسبت به عوامل محیطی اثر گذارتر عمل کند. این مهم در تاروپود فعالیتهای روزمره و جاری سازمان تنیده است؛اکثر نمونه های موفق در برنامه ریزی عملیاتــی با یکپارچه کردن سیسـتم های بودجه ریزی شأن با تدوین برنامه ها درعمل ضمانت اجرایی مناسبی برای برنامه های عملیاتی پدید آورده اند. به گونه ای که به دلیل نقش حساس بخش مالی در تسـهیم منـابع مجریان برنامه های عملیاتی در میان مـدت در مسیر اجرای برنامه ها هـدایت می شونـد؛نکته بارز دیگر در تجارب برنامه ریزی عملیاتی واحدهای سازمانی گامهای پیوسـته ایشان در ظرفیت سـنجی از منابع و زیرساختهـــای شان است. بدون تردید برنـامه ریـــزی عملیـاتی برپـایه اطلاعات امکان پـذیر است و اطلاعات صـحیح بویژه در حوزه ظرفیتها اساس و بنیان تعیین اهـداف کمی برای دسـتاوردها و تخمین منابع مصـروف است. عوامل کلیدی موفقیت و چالشهای متداول فرایندهای برنامه ریزی استراتژیک خود به خود بــه تولید استراتژی برای سازمان منجر نمی شوند بلکه این فرایندها تسهیل کننده ای برای ایده های استراتژیک سازمان هسـتند. نکته مهمی که در بررسیها به چشم می خـورد این است که بر خلاف تصور عموم فراینـدهای برنـامه ریزی استراتژیـک به تولیـد اسـتراتژی منجر نمی شود بلکه معمولاًـ در نمونه هـای موفق تصویر کلی و مبهمی از استراتژی آتی در ابتـدا وجود دارد و این فراینـدها کمک می کننـد تا اولاً این تصویر ابتدایی پخته تر شده واعتبار آن بررسـی شود و ثانیاً بدنه سازمان نیز آمادگی لازم برای همراه شـدن با آن را کسب کنـد. در این بین نقش یک فرد یا مجموعه ای از افراد که دارای بصیرت آینـده نگری و خلاقیت کافی در زمینه کسب و کـار سازمان باشـند بسیار کلیـدی و حیاتی است. این نقش در سازمان برعهـده رهبری ارشـد سازمان است که در ذهن خود ایـده استراتژی آتی سازمـان را دارنـد و فراینـدهای برنـامه ریزی از روشـهای پیش گفته به افزایش کارایی آن کمک می کنـد. بدون وجود چنین افرادی عملاً فرایند برنامه ریزی استراتژیک مثل ظرفی است که محتوی مناسبی در درون آن ریختـــه نشده است. در بین نمونه های بررسـی شده به وضوح درمورد شـرکتهای بوتان صاایران سازمان صنایع دفاع و شرکت کیسون وجود چنین افرادی به عنوان یـک عامـل مهم در خلق استراتژی هـای موثر به چشم می خورد. در تمـام این موارد ایـده استراتژی آتی در ابتـدای فراینـد برنامه ریزی وجود داشـته و این فراینـد به پردازش بهتر ایـده اولیه کمک کرده است. بی توجهی به جوهره و فلسفه مـدیریت استراتژیک: محوری ترین مسـئله ای که درمورد برنامه ریزی استراتژیک قابل بیان است تفاوت ماهوی این روش با ابزارهای تحلیلی و الگوریتمی مـدیریت (مثـل برنامه ریزی تولیـد نظام اطلاعاتی اسـتقرار نظام کیفیت طراحی چیـدمان و...) است. در این نوع ابزارها معمولاً کل فـــرایند در یک روش قدم به قدم و الگوریتم وار قابل اجرا است و نکات ریز اجرا نیز در مسـتندات و راهنماهای روشها وجـود دارد. درحـــالی کـه روشـهای ارائه شـده برای برنـامه ریزی استراتژیـک را می تـوان نـوعی مـدل مفهـومی دانست که صـرفاً

قدمهای کلی برای رسیدن به استراتژی را پیشنهاد می کند و هیچ راهنمایی اجرایی در این زمینه ارائه نمی کند. به این ترتیب استفاده موثر از روشهای برنامه ریزی استراتژیک مستلزم تجربه و درک عمیق از کل فرایند و خلاقیت وکوشش در زمان اجرای فرایند است. عدم بی توجهی به این نکته که متاسفانه در بسیاری از سازمانهای کشور نیز وجود دارد باعث می شود تا نوعی نگاه مکانیکی به فرایند شکل گیرد. درحالی که این فرایند یک فرایند پویا زنده و مشارکت جو در سازمان است که دارای جنبه های انسانی سیاسی و سازمانی و نیز رقابتی پیچیده ای است. اگر فرایند به صورت مکانیکی در سازمان اجرا شود معمولاً نتایج برنامه دارای کیفیت ضمانت اجرایی و اثربخشی ضعیفی خواهدبود. ویژگیهای موردنیاز تیم مدیریت سازمان: در بررسی چگونگی برنامه ریزی استراتژیک در شرکتهای مطالعه شده اهمیت نقش مدیریت ارشد سازمان در موفقیت و کیفیت انجام برنامه ریزی استراتژیک بسیار بارز بود درنتیجه باتوجه به خصوصیات فردی و حرفه ای ارشد هریک از شرکتها و اثر آن در فرایند خصوصیات موردنیاز مدیر ارشد سازمان جهت اجرای مناسب فرایند برنامه ریزی جمع بندی شده است. الف) صرف زمان کافی: یکی از مهمترین نتایجی که در طول بررسی به چشم می خورد مسئله اهمیت صرف وقت کافی ازسوی مدیران ارشد در فرایند برنامه ریزی استراتژیک است. یکی از محصولات اصلی و بسیار مهم در برنامه ریزی استراتژیک مسئله تغییر مدل ذهنی اعضای سازمان و بالاخص مدیران ارشد سازمان است. حتی در مواردی که فرایند به استراتژی مشخصی ختم نشده است و یا نیمه کاره رها شده است تاثیر آن بر مدل ذهنی مدیران و تلقی آنها از سازمان و صنعت بسیار مفید بوده است. این اثر عمدتاً ناشی از آموزش ضمنی درحین اجرای فرایند و یا بحثهای مطرح شده در جلسات است. برای دستیابی به این محصول لازم است که مدیران ارشد سازمان زمان کافی برای درگیر شدن جدی و فعال در فرایند اختصاص دهند. عدم صرف وقت باعث کاهش نقش مدیریت ارشد سازمان در تدوین استراتژی ها و تضعیف تعهد اجرایی آنها درمورد استراتژی می گردد. عدم اختصاص وقت کافی به برنامه ریزی استراتژیک ازسوی مدیران می تواند دوعامل داشته باشد: اول این عدم اختصاص وقت مناسب می تواند ناشی از بی توجهی مدیران به برنامه ریزی استراتژیک و اولویت نداشتن این امر در ذهن آنها باشد که این خود ناشی از عدم درک صحیح آنها از لزوم برنامه ریزی استراتژیک است. در این صورت توصیه می شود مشاوران در چنین سازمانهایی به برنامه ریزی استراتژیک مبادرت نورزند.ب) حمایت و تعهد به پیگیری فرایند برنامه ریزی: باتوجه به اینکه برنامه ریزی استراتژیک کلیه حوزه های سازمان را تحت تاثیر خود قرار می دهد و جهت گیری کل سازمان را مشخص می سازد در صورتی که تعهد کافی در شخص مدیر ارشد سازمان نسبت به اجرای فرایند وجود نداشته باشد اولاً نمی توان از مدیران رده پایین تر انتظار احساس تعهد نسبت به استراتژی ها را داشت درثانی درصورت احساس عدم تعهد در مدیر طبیعتاً احساس تعهد نسبت بهاستراتژی های ماحصل این فرایند نیز در او وجود نخواهد داشت. پ) انگیزه برای دستیابی به تحول در سازمان: مدیر باید انگیزه و علاقه لازم را برای ایجاد تحول در سازمان داشته باشد. باتوجه به اینکه تغییر در استراتژی های یک سازمان مستلزم ایجاد تحول در آن سازمان است اگر مدیر شخصاً در مقابل تغییر مقاوم باشد استراتژی های پیشنهادی فرایند به دست فراموشی سپرده خواهدشد.برای ایجاد انگیزه در افراد مدیر ارشد باید اولاً اهمیت فرایند و اثرعمیقی را که می تواند در سازمان بگذارد را به سایرین بقبولاند. همچنین فرایند را به گونه ای جلو ببرد که دیگران نیز در آن دخیل باشد تا از این طریق انگیزه آنها برای مشارکت در کار بالا رود. بدیهی است که انگیزه های مالی نیز در این میان بی تاثیر نخواهند بود.ت) درک درست از ماهیت برنامه ریزی استراتژیک: مدیر ارشد باید درک درستی از ماهیت فرایند برنامه ریزی استراتژیک در سازمان داشته باشد در غیر این صورت باتوجه به اینکه قدرت وی در سازمان از همه بالاتر است و ازطرفی این مقوله برای وی بسیار حائز اهمیت است فرایند برنامه ریزی را به بیراهه می کشاند. به عنوان مثال در بعضی از موارد بررسی شده مدیر ارشد سازمان علاقه زیادی به تمرکز بر روی جزئیات و موضوعهای غیراستراتژیک در سازمان داشته و این در بسیاری از موارد به خارج شدن فرایند از مسیر صحیح و توجه زمان بر به مسایل بی اهمیت منجر شده است.ث) تخصیص منابع

کافی: مدیر ارشد سازمان باید منابع و امکانات لازم اعم از مالی و غیرمالی را برای پیشبرد فرایند در اختیار سازمان و اعضای آن قرار دهد بدین معنی که بودجه و امکانات لازم و کافی و پرسنل لازم از بخشهای مختلف در اختیار مسئولان مربوطه قرار گیرد.ج) اطمینان از فهم و اجرای درست فرایند: مدیر ارشد همواره باید درانجام چگونگی پیشرفت فرایند قرار داشته باشد و درصورت لزوم اقدامات لازم را برای اصلاح آن انجام دهد بدیهی است که برای موثر بودن این اقدام مدیر ارشد ابتدا باید خود درک درستی از فرایند داشته باشد.فرهنگ و تجربه سازمان: فرهنگ سازمان یکی از بسترهای مهم اجرای برنامه استراتژیک است و لذا باید پیش از شروع فرایند تدوین برنامه به مشخصه های مهمی از فرهنگ سازمان توجه شود. در ارتباط با فرهنگ سازمان مسائل زیر قابل توجه است:الف) مشارکت پذیری و مشارکت جویی: فرایند برنامه ریزی استراتژیک نیازمند همفکری و اتفاق نظر مدیران و بدنه سازمان است. بدون وجود یک عزم مشترک برای تحول معمولاً ـ فرایند تحول استراتژیک در سازمان با شکست مواجه می شود. لذا باید فرایند برنامه ریزی استراتژیک مرتباً بر جلب مشارکت لایه های مختلف سازمان در این فرایند تاکید کند. این اتفاق زمانی به صورت موثر در سازمان رخ می دهد که فرهنگ سازمان قابلیت مشارکت پذیری را داشته باشد و افراد لایه های مختلف براساس ارزشهای سازمان قدرت ارائه نظر و انتقاد را داشته باشند. در غیر این صورت و در صورت حاکم بودن یک فرهنگ آمرانه در سازمان مشارکت به امری صوری تبدیل شده و درنتیجه کیفیت استراتژی ها و اجرای برنامه های استراتژیک دچار افت خواهدشد.ب) تجربه طراحی اجرا و کنترل در برنامه ریزی: برنامه ریزی استراتژیک نیز مشابه دیگر انواع برنامه ریزی است با این تفاوت که حوزه شمول دامنه تاثیر و افق زمانی آن گسترده تر از انواع دیگر است.سازمانی که می خواهد یک برنامه موفق استراتژیک را طراحی و اجرا کند باید آمادگی و مهارت کافی در زمینه طراحی و اجرای موفق یک برنامه کوتاه مدت تر را داشته باشد. باتوجه به اینکه خبرگی در زمینه برنامه ریزی یک نوع یادگیری در سازمان است و با کسب تجربه به دست می آید لازم است ابتدا سازمان خود را درگیر در یک فرایند برنامه ریزی کوتاه مدت تر و با دامنه تاثیر کم تر قرار داده و مهارتهای لازم را در این رابطه کسب کند درغیر این صورت و بدون داشتن چنین مهارت طراحی و اجرای یک برنامه استراتژیک که بسیار وسیع و پیچیده است برای سازمان بسیار مشکل خواهدبود. بررسی نمونه ها نشان می دهد که در سازمانهایی که مدیران و فرهنگ آنها مهارت زیادی در برنامه ریزی و مدیریت برنامه ها ندارد فرایند تدوین برنامه استراتژیک نیز دچار افت و خیزهای متناوب شده و امکان دستیابی به یک برنامه هماهنگ و با کیفیت کاهش می یابد.پ) آمادگی تحول: اجرای برنامه استراتژیک سازمان را با چالشهای جدی مواجه می کند که رفع آنها نیازمند صرف منابع وسیعی (پول زمان انرژی...) ازسوی سازمان است. سازمانها به دلایل مختلف ممکن است آمادگی چندانی برای تخصیص این منابع و یا عزم کافی برای تحول را نداشته باشند. در این صورت فرایند برنامه ریزی استراتژیک عملاً ـ به یک ابزار تزئینی تبدیل می شود که خروجیهای آن در مقطع عمل اثربخشی چندانی نخواهدداشت.برنامه ریزی و سازماندهی پروژه: فرایند برنامه ریزی استراتژیک یک پروژه سنگین و جدی برای سازمان است که لازم است سازماندهی مناسبی برای آن صورت گیرد. در این رابطه موارد زیر از نمونه های بررسی شده به دست آمده است:الف) طراحی سازمان پروژه: سازمان موفق برای پروژه برنامه ریزی استراتژیک از چهار جزء اصلی تشکیل می شود.(۱) کمیته راهبری: که از مدیران ارشد سازمان تشکیل می شود و موظف است به طور مرتب و با صرف وقت کافی در تمامی مراحل فرایند حضور موثر داشته ایده های خود را بیان کرده و تصمیمات لازم را اتخاذ کند.این کمیته را نباید درحد یک کمیته اداری برای مدیریت پروژه به حساب آورد بلکه کمیته راهبری ستون فقرات فرایند را تشکیل می دهد و بخش عمده ایده ها و تحلیلهای پروژه از دل این نهاد بیرون می آید.(۲) کمیته های بخشی: در قسمتهای مختلف سازمان برای جلب مشارکت افراد بخشهای مختلف و انتقال دیدگاههای کمیته راهبری و این افراد به یکدیگر تشکیل می شود.(۳) بازوی پشتیبانی کارشناسی پروژه: فرایند ممکن است نیازمند جمع آوری اطلاعات و یا تحلیلهای کارشناسی باشد. لذا لازم است یک بازوی کارشناسی که معمولاً مسئولیت آن با واحد طرح و برنامه

سازمان است تشکیل شده و پروژه را از این لحاظ پشتیبانی کند.(۴) مشاور یا تسهیل گر بیرونی: مشاور به عنوان یکـــی از اجزای فرایند می تواند نقش تسهیل کننده موثری را ایفا کند. به شرطی که درک درستی از نقش و وظایف او وجود داشته باشـد. اشتباه رایجی که در این مورد به چشم می خورد انتظار انجام تمام وظایف فرایند برنامه ریزی استراتژیک توسط مشاور است. سازمانهایی که این گونه می اندیشند انتظار دارند که چشم انـــداز آتی استراتژی ها و برنامه های سازمان از جانب مشاور به آنها پیشنهاد شود. درصورتی که مشاوران در بهترین حالت در قالب و ساختار فرایند برنامه ریزی استراتژیک تخصص دارند و می توانند ذهنیت مدیران را برای شکل گیری استراتژی هدایت کنند. متاسفانه بـــه دلیل کم بودن حجم پروژه های برنامه ریزی استراتژیک در ایران مشاوران امکان تمرکز در یک صنعت و کسب اطلاع دقیق از ماهیت صنعت و موضوعهای رقابتی آن ندارند و این وظیفه سازمان است که مسئولیت محتوای (CONTENT) فرایند را برعهده گیرد. درمجموع نویسندگان وظایف مشاور را در فرایند شامل موارد زیر می دانند: آموزش کارفرما تسهیل و شکل دهی فرایند ارائه تحلیلهای کلیدی هدایت جمع آوری و جمع بندی اطلاعات و منتقل کننده تجارب سازمانهای دیگر.ب - انتخاب مقطع زمانی و مدت فرایند تدوین استراتژی: انتخاب مقطع زمانی و مدت فرایند تدوین استراتژی از اهمیت خاصی برخوردار است.مقطع زمانی مناسب: برنامه استراتژیک باید در زمانی آغاز شود که سازمان به نوعی آرامش ذهنی دست یافته باشد. درصورتی که اجرای این فرایند مصادف با بحرانهای جدی مثل بحـرانهای مالی یا تولید شود معمولاً اولین برنامه ای که سازمان توجه خود را به آن از دست می دهد فرایند برنامه ریزی استراتژیک است. به این لحاظ باید دقت کافی درمورد سنجش شرایط سازمان به عمل آید.پ - طول مناسب برای فرایند تدوین برنامه: اگر فرایند برنامه ریزی استراتژیک طولانی شود این امر باعث خسته شدن نیروها. از دست رفتن اعتبار اطلاعات و تحلیلهای قبلی و یکنواخت شدن اثرات برنامه می شود. لذا تا جای ممکن باید سعی شود تا فرایند برنامه ریزی استراتژیک کوتاه و فشرده انجام شود. البته اگر از زاویه دیگری به مسئله نگاه شود افزایش زمان فرایند برنامه ریزی باعث می شود تا آمادگی سازمان برای درک استراتژی ها و تغییر در مدل ذهنی افراد افزایش یابد. لذا می توان گفت مدت زمان بهینه برای فرایند تدوین و تصویب برنامه استراتژیک باید در یک بده - بستان منطقی بین این دو پارامتر شکل گیرد.همسویی نظامهای مدیریتی و عملیات: مدیـریت استراتژیک الگویی برای نگاه به پدیده ها و اداره سازمـــان برای حصول چشم اندازها ارائه می دهد. بدیهی است که نظامها و زیرساختهای سازمان در پیشبرد این الگو نقشی اساسی برعهده دارند.یکی از عواملی که در اکثر متون تخصصی مدیریت استراتژیک بر ضرورت آن تاکید شده است همســـویی نظامهای سازمان با استراتژی هاست. درواقع با ترسیم نقشه پیشبرد هر استراتژی برنامه های عملیاتی مرتبط با آن طرح می گردد. اما برای اینکه این خطوط راهنما در تمامی جوانب عملی شود. نیاز به همسویی تمام اهرمها ازجمله نظامهای پشتیبان است. مهمترین این نظامها که سازمانهای موفق نسبت به بازبینی و یکپارچگی آنها برای تحقق استراتژی ها اقدام کرده اند به شرح زیرند:- نظام بودجه ریزی و ارزیابی عملکرد؛- نظام پاداش و جبران خدمات؛- نظام ارتقا و ترفیع سازمانی؛- نظام توسعه منابع انسانی.نتیجه گیریعمده ترین نتایج حاصل از تحقیق در بخش چهارم مقاله تحت عنوان «عوامل کلیدی موفقیت و چالشهای متداول» ذکر گردیده است لکن انجام این تحقیق آموزه های بسیاری را فراروی نگارندگان آورده است. از آن جمله ظرائف جمع آوری و تسهیم اطلاعات بین سازمانهای مختلف و بخشهای کلیدی در تحلیل مستندات طرحهای استراتژیک هستند.ما بر این باوریم که مفاهیم مدیریتی و ابزارهای مرتبط شان اگرچه در تجارت سازمانهای ایرانی به دلایل متعدد ازجمله شرایط محیطی دچار انحراف و تغییر کارکرد شده اند لکن باز هم این مفاهیم می توانند طی تجارب پیوسته راهگشای اندیشه های نو برای مدیران سازمان گردند. آنچه می تواند بر این روند تاثیر مثبت بگذارد به کارگیری و تسهیم تجارب بین سازمانها و تحلیل نمونه های اجرای پروژه ها در سایر کشورهاست و هرچه متخصصان شامل مدیران میانی و مشاوران نسبت به مفاهیم تخصصی و شیوه های به کارگیری ابزارهای مدیریتی وقوف بیشتری داشته باشند حضور ایشان اثربخش تر است و درعمل سازمان با بازخوردهای منتج از تجارت موفق گامهای استوارتری در

راه تجارب مجدد بر خواهد داشت.منابع و ماخذ:۱ - گزارش وطرحهای مدیریت استراتژیک شرکتهای موردبررسی ۲ - DOC COLLIER, HOW TO IMPLEMENT STRATEGIC PLANS, THE JOURNAL OF BUSINESS STRATEGY, ۱۹۹۸.۳ - MICHAEL BEER, RUSSELL A. EISENSTAT, THE SILENT KILLERS OF STRATEGY IMPLEMENTATION AND LEARNING, SLOAN MANAGEMENT REVIEW, ۲۰۰۰.۴ - YVAN ALLAIRE, MICHAELA FIRSIROTU, HOW TO IMPLEMENT RADICAL STRATEGIES IN LARGE ORGANIZATIONS, SLOAN MANAGEMENT REVIEW, ۱۹۸۵.۵ - ALAN MEEKINGS, JONN DRANS FIELD AND JULES GODDARD, IMPLEMENTING STRATEGIC INTENT: THE POWER OF AN EFFECTIVE BUSINESS MANAGEMENT PROCESS, BUSINESS STRATEGY REVIEW, ۱۹۹۴.۶ - WILLY A. SUSSLAND, CONNECTING THE PLANNERS AND DOERS, QUALITY PROGRESS, ۲۰۰۲.۷ - DAVIS FOGG, TEAM - BASED STRATEGIC PLANNING, AMACOM, ۱۹۹۴.۸ - DAVILLA, ROBERT KAPLAN ROBERT SIMONS, CONTRIBUTORS ANTONION,PERFORMANCE MEASUREMENT & CONTROL SYSTEMS FOR IMPLEMENTING STRATEGY, PRENTICE HALL, ۲۰۰۰.

حسین اکبری: کارشناس ارشد مهندسی صنایع - دانشگاه تهران &مدیرعامل گروه پژوهشی صنعتی آریاناحامد قدوسی: کارشناس ارشد مدیریت اجرایی MBA - دانشگاه صنعتی شریف مشاور مدیریت و عضو همکارگروه پژوهشی صنعتی آریانامجتبی اسدی: کارشناس ارشد مهندسی صنایع - دانشگاه صنعتی شریف رئیس هیات مدیره گروه پژوهشی صنعتی آریاناحمیدرضا نورعلیزاده: کارشناس ارشد سیستم های اقتصادی عضو همکار گروه پژوهشی صنعتی آریانا*تدبیر

تحلیلی تطبیقی از قیام امام حسین (ع) و قیام امام خمینی

ندا طباطبایی - استاد دانشگاه اشاره : تاریخ زندگی بشر حاکی از آن است که هر هنگام که جوامع را نابسامانی فرهنگی واجتماعی فراگرفته است پیامبران ومصلحان به دستور خداوند در جهت هدایت مردم و نجات واصلاح جامعه اهتمام ورزیده‌اند. اسلام به عنوان کامل‌ترین دین الهی بر محمد(ص) نازل شد تا هم جامعه زمان وی اصلاح گردد وهم حاوی اصول دستورهایی باشد که برای آحاد بشر قابل اجرا درهر زمان پس از وی باشد و موجب هدایت و نجات جامعه گردد . در نوشته حاضر سعی بر آن است تا در یک بررسی تطبیقی از دیدگاه جامعه‌شناسی، تاریخی نشان دهیم که علت اساسی قیام امام حسین(ع) تداوم و تجدید اسلام پیامبر (ص) است وقیام امام خمینی (ره) نیز با الهام از قیام امام حسین(ع) و در جهت تحقق اهداف آن به وقوع پیوسته است .امام خمینی(ره) خود نیز فرموده‌اند:" انقلاب‌اسلامی ایران پرتوی از عاشورا و انقلاب عظیم الهی آن است." فرض اساسی ما در این پژوهش این است که هر دوی این قیام‌ها با عنایت از دستورهای کلی اسلام درباره اصلاح و تغییر جامعه به وقوع پیوسته‌اند و این دستورها برای همه زمان‌ها قابل پیروی و تطبیق است. در این بررسی ما از روشی که توماس اسپریگن در کتاب " فهم نظریه‌های سیاسی " (۱) پیشنهاد کرده است بهره برده‌ایم و بنابراین در بخش اول ازدیدگاه جامعه‌شناسی - تاریخی آسیب‌های جامعه اسلامی را در زمان هر یک از دو رهبر بزرگ الهی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در بخش دوم به راه‌های اصلاح و شیوه‌هایی که این دو رهبر برای درمان آسیب‌ها واصلاح جامعه پیشنهاد می‌کنند اشاره شده است.آسیب‌های جامعه اسلامی در زمان قیام امام حسین (ع) و امام خمینی (ره) هر مصلحی با توجه به تصوری که از وضع مطلوب جامعه دارد بر وضع موجود جامعه زمان خویش ایرادات و اشکالاتی وارد می‌داند و به نواقص وامراض خاصی در آن جامعه اشاره می‌کند واینک به اختصار به آسیب‌ها وایرادات عمده جامعه

اسلامی در زمان قیام امام حسین(ع) و قیام امام خمینی (ره) اشاره می‌شود. الگوی مطلوب جامعه در این نوشته جامعه اسلامی زمان پیغمبر (ص) در نظر گرفته شده است. ۱- آسیب‌های اعتقادی ومذهبیبررسی نحله‌های فکری واندیشه‌های دینی نشان می‌دهد که مهمترین علل انحطاط و سقوط جامعه اسلامی بعد از رحلت حضرت رسول(ص) برداشت نادرست از دین و فهم غلط معارف اسلامی بوده است . عواملی که به بروز کژاندیشی‌ها وگرایش‌های قبیله‌ای منتهی گردید موجباتی را فراهم آورد تا کسانی که به مصادر خلافت دست می‌یافتنددین را وسیله توجیه حکومت واهداف فردی وقومی خویش قرار دهند و جامعه اسلامی را برای مدت طولانی ازمنادیان واقعی توحید واندیشه‌های اصیل مکتب اسلام به‌دور نگهدارند. تحقق چنین امری وقتی میسر گردید که افرادی همچون علی(ع) ،سلمان فارسی عمار یاسر و ابوذر غفاری کنار گذاشته شدند و افرادی همانند کعب الاحبار یهودی و ابوحریره ادعای مسلمانی کردند ومفتی اعظم جامعه اسلامی گشتند و حکم بر تکفیر وتسفیق افرادی چون صحابه نستوه رسول‌الله (ص)، ابوذر غفاری دادند و باجعل احادیث و تفاسیر وارونه سعی کردند تا اذهان مردم را نسبت به حقیقت دین و سیره پیامبر(ص) مغشوش نمایند. علاوه بر علمای درباری فرصت‌طلبان و زراندوزانی چون طلحه و زبیر برای حفظ منافع مادی واقتصادی خویش علی(ع) را متهم به کفر می‌نمودندو مقدس مابانی چون خوارج نهروان با تاویل آیات خدا برعلی(ع)شمشیر می‌کشیدند وهمه اینها نشانگر این است که درآن زمان قشر عظیمی از مردم مسلمان در درک حقیقت دین وفهم معارف اسلامی با مشکل روبروبوده‌اند و درچنین شرایطی بنی‌امیه حاکمیت در جامعه اسلامی را به دست می‌گیرند و برای توجیه حکومت خود به ترویج نوعی اندیشه تقدیری وجبرگرایانه می‌پردازند .اندیشه‌ای که احساس هرگونه مسئولیت اجتماعی را از انسان سلب می‌کرد و چون با استناد به نام خدا و اراده الهی صورت فریبنده‌ای داشت در ظاهر صحیح به نظر می‌آمد و در آستانه قیام امام حسین (ع) که با القائات علمای درباری واحادیث جعل پرورش یافته بودند به راحتی می‌پذیرفتند که اگرعلی(ع) شکست خوردخدا نمی‌خواسته تااو بر مسندحکومت باقی بماند واگر حزب اموی زمام امور مسلمین را در دست دارد خدا چنین موهبتی به آنان عطا کرده است و بنابراین هرگونه اعتراض وانتقاد بر علیه وضع موجود و حکومت اموی انتقاد واعتراض برقدرت ومشیت الهی است. در این زمان دین در امورفردی وعبادی خلاصه می‌گردد و بر صورت ظاهر جمعه وجماعات بیش ازهر چیز دیگر تاکید می‌شود و بینش و روحیه مذهبی در میان اکثر قریب به اتفاق مردم به گونه‌ای مسموم و فلج شده است که نه تنها عاملی برای اصلاح وسازندگی جامعه به حساب نمی‌آید بلکه موجبات سکوت و تسلیم رانیز فراهم می‌سازد و صبر وسکوت تخدیر کننده‌ای را برسرتاسر شبه جزیره عرب مستولی می‌گرداند .چنین اعتقادی مطلوب امام حسین (ع) نیست وامام باقیام خودتاکید بر این امر که می‌خواهند به اصلاح امت پیامبر (ص) واحیای سیره محمد (ص) و علی(ع) بپردازند اولین اعتراض را بر اندیشه دینی رایج در جامعه زمان خود روا می‌دارند.قبل از قیام امام خمینی (ره) هم ملاحظه می‌شود که جامعه در زمینه عقاید الهی و مذهبی دچار آسیب‌های جدی است.برداشت‌های دینی رایج به گونه‌ای است که دین به هیچ یک از امور سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه کاری نداردوفقط امری است که به برخی از عبادات واعمال فردی ختم می‌گردد و چنین برداشتی از دین همواره مطلوب طبقات حاکم بر جامعه بوده است و به وسیله حکومت‌های باطل درمیان مردم رواج یافته است.در آستانه قیام ایشان با توجه به وابستگی جامعه به جوامع بیگانه شرق وغرب مسئله جدایی دین ازامور سیاسی واجتماعی شدت یافت و باتوجه به خود باختگی والگو قرار گرفتن جوامع غربی برای حکومت و زمامداران امور چهره جدیدتری به خود گرفت .به نظر امام خمینی (ره) جامعه اسلامی از صدراسلام به این آسیب دچار بوده است واین مسئله در دوره اخیر به اوج خود رسیده است چنانچه می‌فرماید:" این یک نقشه شیطانی بوده است که از زمان بنی‌امیه وبنی‌عباس طرح‌ریزی شده است و بعد از آن هم هر حکومتی که آمده است تائید این امر را کرده است و اخیرا هم که راه شرق وغرب به دولت‌های اسلامی باز شده این امر در اوج خودش قرار گرفت که اسلام یک مسئله شخصی بین بنده و خداست وسیاست از اسلام جداست و نباید مسلمان در سیاست دخالت کند ونباید روحانیون وارد سیاست بشوند."(۲)رواج اندیشه جدایی دین از سیاست به دلیل اینکه هرگونه مسئولیت اعتقادی

واجتماعی را از افرد سلب می‌کرد بـاروحیه تسامح و راحت طلبی نیز سازگاری داشت وبسیاری از افراد برای حفظ منافع شخصی خود از هرگونه اندیشه‌ای که به تغییر وضع موجود منتهی گردد احتراز می‌کردند و لذا نقشه‌های شیطانی حکومت از یکسو وتسامح و راحت طلبی از سوی دیگر موجب شد تا اعتقادات دینی نقش موثری در اعمال اجتماعی – سیاسی مردم نداشته باشندواز قیام برای خدا در جامعه اسلامی غفلت گردد.امام خمینی(ره) در این زمینه می‌فرماید:"خودخواهی وترک قیام برای خدا ما را به روزگار سیاه رسانـد وهمه جهانیـان را برمـا چیره کرده وکشورهـای اسـلامی را زیرنفـوذ دیگران درآورد."(۳)۲- آسیب‌های سیاسی و اجتماعی جامعه اسلامیبعد از رحلت پیامبر (ص) از نظر سیاسی و اجتماعی معیارها وضوابط اسلامی تحت‌الشعاع ارزش‌های قومی ونژادی قرار می‌گیردو مهـاجر بر انصـار وقریش بر غیر قریش ترجیـح داده می‌شـود و بـه لیـاقت و شایسـتگی افراد در تصـاحب منـاصب سیاسـی واجتماعی عنایتی نمی شود. امام حسین (ع)اینک وارث جامعه‌ای است که بعد از پیامبر بسیاری از ارزش‌های دوران جاهلیت درآن نضـج گرفته است بنی‌امیه آن چنـان بر جـان ومال مردم مسلط شـده است که خود را آقاوارباب و مردم را بنـده ونوکر خود قلمـداد می‌کننـد.عرب را برعجم ترجیـح می‌دهنـدوروحیه برابری و برادری را در جامعه زایل می‌نمایند ،روشـنفکران واهل بصیرت را ازبین می‌برند . معاویه علی رغم اینکه خلفای قبل از او زندگی ساده‌ای داشـته‌اند یک حکومت سـلطنتی پر ازتجملات ایجاد کرده است و به پیروی از دوران جـاهلیت که بعـد از مرگ شیخ قبیله به حکم وراثت فرزنـدش جای او را می‌گرفت تصـمیم می‌گیرد تاحاکمیت اسـلامی را برای خاندان بنی‌امیه موروثی گرداند و به خلاف سیره پیامبر(ص) وخلافی بعد از او پسرش یزید را که هیچ گونه لیاقت وشایسـتگی نداشت به جانشـینی خود منصوب کندو به این ترتیب تخطی از معیارهای سیاسی واجتماعی اسلامی و احیای ارزش‌های جاهلی ونژادی بود که"زمامـداری از قریش به مداخله تیره اموی وزمامداری اموی به سـلطنت موروثی وسـلطنت موروثی به اسـتبداد مطلق کشیده شد.(۴)امام خمینی (ره) یکی از دیرپاترین آسـیب‌های جامعه اسـلامی را " عـدم تشـکیل حکومت حق" می‌دانـد و در زمـانی قیـام خـود را آغـاز می‌کنـد کـه جـامعه تحت سـلطه یـک حکـومت فاسـد شاهنشـاهی قرارگرفته است که جز منـافع فردی و خـانوادگی خودهیـچ معیار دیگری را نمی‌شـناسد وحتی برای ارضای نفسانیات خود حاضـر است سـلطه بیگانگان رانیز بر سـر مردم مسلمان گسترش دهد .مردم در این حکومت هیچ نقشی ندارند و حق وحقوق محرومان جامعه پایمال می‌گردد وافراد روشنفکر و با بصـیرت نیز موردهتک و آزار قرارمی‌گیرند وهیچ یک از ضوابط ومعیارهای اسـلامی بر امور سیاسی واجتماعی جامعه حاکم نیست و همه امور جامعه در خدمت نفسانیات طبقه حاکم قرار گرفته است. در نظر امام خمینی (ره) غلبه حکومت باطل یک آسیب اساسی اسـتو از این‌رو درباره غلبه رضاخان می‌فرماید:" قیام برای شـخص است که یک نفر مازندرانی بی‌سواد را بر یک گروه چند میلیونی چیره می‌کند که حرث و نسل آنها را دسـتخوش شهوات خود کند."(۵)۳ – آسیب‌های اقتصادی و غارت بیت‌المالدر جامعه اسلامی پیامبر با توجه به اصول و موازنه‌هایی که بر مالکیت ونظام اقتصادی حاکم شـد ثروتمنـدان واشـراف نمی‌توانسـتند به اسـتثمار وتکاثر ثروت بپردازندوعـدالت اجتمـاعی و اقتصادی از عمـده‌ترین اصول جامعه اسـلامی به شـمار می‌آمـد.اما اینک امام حسـین(ع) پس از پنجاه سال که از رحلت پیامبر می‌گذرد با یک جامعه کاملا نا برابر مواجه است که درآن از یکسو قریش و وابسـتگان خلافت بویژه بنی‌امیه به ثروت‌هـای کلان دست یافته‌انـد واز سوی دیگر اکثرآحاد مردم جامعه در فقر ومحرومیت به سـر می‌برنـد. جنگ‌هایی که بین سپاه اسـلام و دو امپراتور بزرگ ایران وروم چنـد سـال بعـد از رحلت پیـامبر به وقـوع پیـوست غنـایم واموال فراوانی را نصـیب حکومت اسلامی ساخت واما این غنایم با رعایت رتبه‌ها وامتیازاتی خاص نظیر سبقت در اسلام بین مسلمانان تقسیم شد وزمین‌ها نیز به تملک سـربازان فاتـح درآمـد. اکثر این گروه که به ثروت‌های کلان دست می‌یافتند از قبیله قریش بودند که از دوران جاهلیت به بازرگانی وتجارت آگاهی داشـتند وهمین که در نظام اسلامی اموال وثروت بیشتری نصیب آنان گردید شیوه زندگی پیشین خود را از سـر گرفتنـدوروحیه مال‌انـدوزی و جمع ثروت در آنها زنـده شـد به این ترتیب نوعی از اشـرافیت معنوی(نظیر سـبقت در اسـلام) معیاری شـد برای کسب ثروت ومال بیشتر وایجاد اشـرافیت مادی و پس از آن طبقه جدیـدی از ثروتمندان واشـراف با رنگ ولعاب

اسلامی در جامعه به وجود آمده وبه دنبال آن اصل عدالت اجتماعی وموازنه‌های اقتصادی اسلام در معرض تهدید ونابودی قرار گرفت. (۶) قریش و بویژه بنی‌امیه هنگامی که توانستند نفوذ و قدرت بیشتری در دستگاه خلافت اسلامی به دست آورند تحت عنوان " حبه" و " جایزه" به چپاول وغارت بیت‌المال پرداختند. افرادی همانند طلحه دویست هزار درهم وزبیر ششصد هزار درهم ازدستگاه خلافت اسلامی دریافت نمودند. اینک طبقه‌ای مقتدر وثروتمند در جامعه اسلامی به وجود آمده بود بین امویان و وابستگان آنها که دارای ثروت‌های فراوان بودند از یکسو و اکثر مردم که در فقر و محرومیت به سر می‌بردند از سوی دیگر شکافی عظیم پیدا گشت وبا این سیطره مالی وسیاسی بودکه حزب اموی به تطمیع و خرید افرادی ذی نفوذ پرداخت ومعاویه بنای" کاخ سبز" را در منطقه شام ایجاد کرد وبه قدرت خود تحکیم بخشید .تصاحب وغارت بیت‌المال از مهمترین عواملی بود که حزب اموی در جهت اغفال مردم و تهیه و تجهیز "سپاه شام" از آن استفاده کرد .ایجاد نظام طبقاتی ،تبعیض ونابرابری‌های اجتماعی سبب شد تا نظام عقیدتی و اخلاقی جامعه نیز متحول شود و پذیرش معیارها واصول اقتصادی مکتب اسلام برای مردم میسر نگردد . ثروتمندان که وضع فعلی جامعه را از نظر مادی به نفع خویش می‌دیدند اولین گروهی بودند که درمقابل حکومت علی به مخالفت و آشوب دست زدند و چون دیدند که عدالت وایجاد نظام اقتصادی اسلام بیش از هر چیز دیگر منافع آنها راتهدید می‌کند وبه اردوگاه بنی‌امیه پیوستند و مقدمات شکست خلافت امام را فراهم ساختند . معاویه همانند پادشاهان ایران وروم با تشریفات و تجملات بر مردم حکومت می‌کرد وبا سوءاستفاده از بیت‌المال برای استمرار سلطنت اموی و جانشینی یزید ورشوه‌های کلانی می‌پرداختن و گروههای زیادی از مردم کوفه را با پول و ثروت فریب می‌داد و به تطمیع آنان پرداخت. از جمله وقتی" مغیره بن شعبه" از طرف معاویه ماموریت یافت تا مردم کوفه را به بیعت با یزید وادار کند مال فراوانی به هواداران حزب اموی دراین شهر بخشید وگروهی از مردم کوفه را به سرکردگی پسر خود نزدمعاویه فرستاد تا با اعلام طرفداری از ولایت عهدی یزید وراثت سلطنتی امویان را مشروعیتی مردمی بخشند ،چون این گروه به دربار حکومت رسیدند معاویه از پسر مغیره پرسید: پدرت دین این مردم را به چند خریده است ؟ وی جواب داد : هریک را به سی‌هزار درهم .(۷)در نتیجه این حقیقت روشن می‌شود که اگر چه عوامل متعدد در سقوط ارزش‌ها ومعیارهای اسلامی درجامعه نقش داشته‌اند اما هیچ یک از آنها به اندازه رواج روحیه دنیاطلبی و رغبت به مال‌اندوزی موثر نبوده است به گونه‌ای که امام حسین(ع) در آستانه قیام مقدس خویش ماهیت این مردم را چنین بیان می‌کند:" الناس عبیدالدنیا و الدین لعق السنهم یحوطونه مادرت به معائشهم فاذا محصوا بالبلاء اقل الدیانون "(مردم بنده دنیا هستند دین را تا آنجا می‌خواهند که باآن زندگی خود را سروسامان دهندو چون آزمایش شوند دینداران واقعی بسیار کم خواهندبود.)یکی از آسیب‌های مهم جامعه در آستانه قیام امام خمینی (ره) فاصله طبقاتی وبهره‌کشی سرمایه‌داران وطبقه ثروتمند جامعه ازطبقات محروم و مستضعف می‌باشد. ایجاد هسته‌های سرمایه‌داری در ایران به وسیله نظام شاهنشاهی سبب شد تا وابستگان به دربار و ایادی دست نشانده شرکت‌های چند ملیتی با استفاده از پول نفت وفروش منابع طبیعی کشور به ثروت‌های کلان دسترسی پیداکنند و به این وسیله به چپاول ثروت‌ها و استثمار اقشار ضعیف جامعه بپردازند در مقابل این عده محدود اکثر آحاد مردم در شهرها وروستاها در فقر و مسکنت به سر می‌بردند وهر روز به تعداد زاغه‌ها و بیغوله‌های اطراف شهرهای بزرگ افزوده می‌گشت.امام خمینی (ره) با اشاره به تحلیل نظام اقتصادی از سوی دولت‌های بیگانه می‌فرماید:" استعمارگران به دست عمال سیاسی خود که بر مردم مسلط شده‌اند نکات اقتصادی ظالمانه‌ای را تحمیل کرده‌اند و براثر آن مردم به دو دسته تقسیم شده‌اند.ظالم ومظلوم . در یک طرف صدها میلیون مسلمان گرسنه و محروم از بهداشت و فرهنگ قرار گرفته است و در طرف دیگر اقلیت‌هایی از افراد ثروتمند وصاحب قدرت سیاسی که عیاش وهرزه گرند . مردم گرسنه و محروم کوشش می‌کنند که خود را از ظلم حکام غارتگر نجات دهند تا زندگی بهتری پیدا کنند واین کوشش ادامه دارد،لکن اقلیت‌های حاکم و دستگاه‌های حکومتی جابرمانع آنهاست. ما وظیفه داریم مردم مظلوم ومحروم را نجات دهیم . پشتیبان مظلومین و دشمن ظالم باشیم ." (۸) و تاریخ انقلاب‌اسلامی به خوبی نشان می‌دهد که

محرومین ومستضعفین که از این آسیب ویرانگر (تسلط و بهره‌کشی اغنیا از فقرا) به شدت رنج می‌بردند اولین اقشاری بودند که به ندای امام خمینی (ره) لبیک گفتند و به کمک نهضت اسلامی شتافتند .۴- آسیب‌های فرهنگی واخلاقیدرزمان حیات پیامبر (ص) خصلت‌های پست فرهنگ بدوی وقبیله‌ای از جامعه محو شد وکینه‌توزی به برادری مبدل گشت. بی‌بندوباری‌های اخلاقی از بین رفت و زنان که موجوداتی پست به شمار می‌آمدند در جامعه مسلمین از مرتبه والایی برخوردار شدند و شخص پیامبر به دختر خویش مباهات می‌کرد. اسلام به جامعه بشری و بویژه اعراب که در غرقاب فساد و تباهی به سر می‌بردند شخصیت وهویت انسانی داد و با ارزش‌های متعالی از عرب عصر جاهلیت جامعه‌ای ساخت که ایمان به خدا، عدالت اجتماعی وبرابری و آزادی انسان از سلطه دیگران مهمترین ویژگی‌های آن به شمار می‌آمد. با گسترش همین معیارها بود که دین الهی توانست در درون انسان‌ها وهمچنین در محیط اجتماعی آنان تحول ایجاد کند و از یک طرف قبایل پراکنده عرب را متحد سازد و با ایجاد یک حکومت مرکزی در مقابل دو امپراتور روم وایران بایستد واز طرف دیگر جذبه و کشش درونی وفطری انسان‌ها را برانگیزد واز مناطق دور و نزدیک انسان‌ها را گروه گروه به سوی اسلام حقیقی فراخواند.اما بعد از رحلت رسول اکرم با بروز فرهنگ بدوی و هواهای نفسانی مجددا روحیه برتری جویی ومال‌اندوزی و راحت طلبی بر جامعه اسلامی مستولی شد وهنگامی که بنی‌امیه بر شبه جزیره عرب حاکمیت یافتند به تدریج ارزش‌ها واصول اخلاقی اسلام از جامعه حذف می‌شد وقیام امام حسین(ع) وقتی آغاز می‌شد که امویان آشکارا وبدون هیچ ملاحظه‌ای به هتک حرمت‌های الهی می‌پرداختند وروحیات واخلاق اعراب دوران جاهلیت را احیا می‌کردند و روحیه تملق و ذلت را در بین مردم گسترش می‌دادند. معاویه برای اینکه بتواند از فردی همانند زیادبن ابیه در حاکمیت خود استفاده کند مجلسی برپا می‌کند و در انظار مسلمین او را برادر نسبی خود می‌خواند و یزید در حضور مردم به میگساری می‌پردازد و فسق و فجور رادر بین مردم رواج می‌دهد و در هنگامی که در کربلاـ فرزندان رسول خدا را به شهادت می‌رساند وخاندان نبوت را به اسارت می‌کشاند وکینه توزی بدوی وقبیله‌ای خود را در نعره‌ای جاهلانه نمایان می‌سازد که ای کاش آنان که از قبیله من (بنی‌امیه) در جنگ با محمد به قتل رسیده‌اند می‌بودند و آگاه می‌شدند که چگونه انتقام آنها را از بنی‌هاشم گرفتم .شرایط اخلاقی وفرهنگی جامعه درآستانه قیام امام خمینی(ره) نیز به گونه‌ای بود که هیچ تناسب با ضوابط و اصول اخلاقی اسلام نداشت . حکومت فاسد و وابسته شاهنشاهی با توجه به نوعی ازخودباختگی فرهنگی وفرنگی مابی که دچار آن شده بود در تخریب ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی جامعه از هیچ گونه تلاشی مضایقه نمی‌کرد و جامعه را لهو ولعب و هرزگی‌ها فرا گرفته بود.(۹)جوانان مسلمان از اخلاق اسلامی تهی می‌گشتند و به مراکز فساد کشانده می‌شدند زن به گونه‌ای جدید ملعبه‌ای بود برای بازیگران صحنه‌های تجارت واشاعه فساد در جامعه. روحیه ذلت وسلطه‌پذیری و بی‌تفاوتی در جوانان تقویت می شدو به انحاء مختلف زمینه‌هایی فراهم می‌شد تا نیروی انسانی از بین برود و جوان‌های ما تلف شوند. امام خمینی (ره) این را یک آسیب اساسی می‌داند و می‌فرماید:" اینها نیروهای انسانی ما را خراب کردند نگذاشتند رشد کنند، خرابی‌های مادی جبرانش آسان‌تر از خرابی‌های معنوی است، اینها نیروهای انسانی را از بین بردند."(۱۰)پی‌نوشتها:-۱اسپریگن ، توماس "فهم نظریات سیاسی " ترجمه فرهنگ رجایی ، انتشارات آگاه،چاپ اول ۱۳۶۵-۲ اورعی ، غلامرضا ،اندیشه امام خمینی (ره) درباره تغییر جامعه، موسسه انتشاراتی سوره ،تهران، ۱۳۷۳، به نقل از صحیفه نور جلد شانزدهم ، صفحه ۲۳۲-۳ امام خمینی (ره) ، صحیفه نور، وزارت فرهنگ وارشاد اسلامی ، چاپ اول ، جلد اول، ص۱۶۵-۴ شهیدی، سید جعفر ، قیام حسینی(ع)، دفتر نشر فرهنگ اسلامی ، تهران ، چاپ دوازدهم ،۱۳۶۷-۵ امام خمینی (ره) ، صحیفه نور، جلد اول ، ص ۳-۴-۶ شهیدی، سید جعفر ،همان ص ۴۶ -۵۲ و ص۸۵-۷ پیشین-۸ امام خمینی (ره) ولایت فقیه ، انتشارات امیرکبیر تهران ، ۱۳۶۰ (افست نسخه نجف) ص ۴۳و۴۲-۹ شهیدی، سید جعفر همان ص ۳۳-۴۶-۱۰ امام خمینی (ره) ، صحیفه نور ، جلد هفتم ص ۲۳http://noorportal.net/۹۵۱/۱۱۹۸/۱۲۲۲/۷۴۲۲.aspx

توسعه پایدار؛ مقایسه هند و ژاپن

دکتر مهرداد گودرزوند چگینی

چکیده: توسعه و بالندگی هر جامعه ای در نتیجه برنامه ریزی توسعه و تدوین استراتژیهای توسعه پایدار است . توسعه به مفهوم تحول کیفی، گذار از دوره ای به دورهٔ دیگر مستلزم ایجاد تغییر همه جانبه در ابعاد اقتصادی ، سیاسی ، فرهنگی ، اجتماعی و... است. توسعه، فرایندی در هم تنیده ودارای ابعاد گوناگون اقتصادی، سیاسی،اجتماعی وفرهنگی است و به معنای فراهم شدن زمینه‌های لازم برای پیدایی ظرفیت‌ها و قابلیتهای عناصر مختلف در اجتماع ومیدان یافتن آنها برای دستیابی به پیشرفت وافزایش توانائیهای کمی وکیفی در بطن جامعه و حکومت است که علاوه بر عقلانیت ابزاری هابرماس، عقلانیت فرهنگی وعقلانیت ارتباطی را نیز در بر می گیرد. (هابرماس،۱۳۷۲) توسعه برخلاف انقلاب که می تواند به یکباره اتفاق بیفتد با فرایند و در یک دوره زمانی می تواند رخ دهد. این مقاله براساس مفاهیم توسعه پایدار، فرایند توسعه را در دو کشور هند و ژاپن مورد مقایسه قرار می‌دهد.مقدمهتوسعه نیازمند برنامه ریزی قوی و متناسب با شرایط و موقعیت هر کشوری بایستی انجام شود، تا تحقق یابد. تودارو بر این باور است که توسعه را باید جریانی چند بعدی دانست که مستلزم تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی و از تلقی عامه مردم و نهادهای ملی و نیز تسریع رشد اقتصادی ،کاهش نابرابری و ریشه کن کردن فقر مطلق است . توسعه در اصل باید نشان دهد که مجموعه نظام اجتماعی هماهنگ با نیازهای متنوع اساسی وخواسته‌های افراد و گروههای اجتماعی در داخل نظام ازحالت نامطلوب زندگی گذشته خارج شده و به سوی وضع یا حالتی از زندگی که از نظر مادی و معنوی بهتر است حرکت می کند. (تودارو، ۱۳۷۸)گالبرایت معتقد است: باید توجه داشت که ،اصول برنامه ریزی و چگونگی اجرای برنامه ها باید به گونه‌ای قطع و یقین منطبق با شرایط ویژه هر کشور و هماهنگ با مرحلهٔ رشدی اقتصادی آن باشد (جیروند،۱۳۷۳). بنابراین نمی توان توسعه را بدون توجه به شرایط هر کشور و شناخت فرصتها و تهدیدها توجیه کرد. متاسفانه در اکثر کشورهای جهان سوم برنامه هایی زیر عنوان: برنامه توسعه وجود دارند که عملا نمی توانند. به توسعه ختم شوند .شاید علت اصلی آن را در فرایند پذیر نبودن برنامه، عدم شناخت کافی و لازم از شرایط اقلیمی و توانمندییهای بالقوه آن، نبود یکپارچگی برنامه ها و نداشتن روندی که پایداری توسعه را به همراه داشته باشد، می توان یافت. اگر چه عوامل متعدد دیگری نیز می توان بر شمرد که از حوصله این مقاله خارج است .در این مقاله تلاش شده است براساس مفاهیم توسعه پایدار ، بعد صنعتی شدن از شاخصهای آن، در کشورهای هند و ژاپن مورد بررسی قرار گیرد. این مقایسه از جهت اینکه دو کشور در آغاز شروع برنامه های توسعه صنعتی (۱۹۵۰)بعد از جنگ جهانی دوم تقریباً از نظر موقعیت و شرایط و داشتن برنامه در یک سطح قرار داشتند، می تواند نوع برنامه و روند رو به رشد و موانع عدم رشد هر یک از دو کشور برای کشورهایی همانند ایران نکته‌های آموزنده‌ای را در جهت طراحی و عملیاتی کردن برنامه ها، در بر داشته باشد. مفهوم توسعه پایدارتوسعه پایدار عبارت است از توسعه‌ای که نیازهای کنونی جهان را بدون آنکه توانایی نسلهای آتی را در بر آوردن نیازهای خود به مخاطره بیفکند تامین می کند. برخی برای توسعه پایدار سه رکن اساسی متصور شده اند : پایداری زیست محیطی (اکولوژیکی) ، پایداری اقتصادی و پایداری اجتماعی. (Shriberg, ۲۰۰۲) کارآمدی هر سیستمی به لحاظ کردن هر سه بعد پایداری (اکولوژیکی،اقتصاد و اجتماعی) است .دنیایی که مک لوهان، آن را دهکده جهانی و تافلر از آن به عنوان خانه جهانی و پستمن آن را دنیای همراه می‌نامند دنیایی است که دوران دانشمندی در آن پایان‌پذیرفته ودوران روشمندی و کاوشگری فرا رسیده است.(خنیفر،۱۳۸۳)اصل عدالت بین نسلی ، اصل عدالت اجتماعی (عدالت دوران نسلی) ، اصل مسئولیت فرامرزی ، اصل وابستگی متقابل انسان و طبیعت، اصل زندگی ملایم در زمین و حفظ تنوع زیستی ، اصل مشارکت اثر بخش تمام افراد و گروهها در تصمیم گیریهایی که زندگی آنها را زیر تاثیر قرار می‌دهد، توجه به فرهنگ و دانش بومی، برابری جنسیتی، صلح وامنیت دسترسی به اطلاعات معتبر را به عنوان اصول فرایند توسعه پایدار معرفی می کنند. (Filho,۲۰۰۰) در جهت گیریهای توسعه، باید

سازمانها را به گونه مجموعه‌ای از نظامهای پیچیده و زنده توصیف کرد که اجزاء آنها در توازن منطقی با یکدیگر قرار دارند و هدفی مشترک را دنبال می‌کنند و فرایندی مشترک با نگرشی پویا و به هم پیوسته دارند .اما متاسفانه آنچه که در برنامه‌های توسعه های ملی ایران در دوران اخیر ارائه شده است به نسبت آنچه که دیدگاه قانون اساسی و تفکر اسلامی مطرح می کند و نیز در مقایسه با کشورهایی که علم فناوری را محور توسعه خود قرار داده اند، تفاوت چشمگیری دیده می شود. (مکنون ۱۳۷۶) برنامه های توسعه اقتصادی برای جوامع جهان سوم که از اواسط دهه ۱۹۵۰ به این طرف از سوی قدرتهای بزرگ سرمایه داری ، به ویژه آمریکا ، پیاده شدند در عمل نتوانستند رشد اقتصادی قابل توجهی را دربسیاری از کشورهای مزبور به وجود آورند.(۲۰۰۱, Duffield) کشورهای در حال توسعه برای دستیابی به توسعه پایدار ، بایستی بر اساس شرایط و موقعیت جامعه خود برنامه ای تدوین کنند که بتوانند در یک فرایند مشخص و استفاده از همه ظرفیت‌های ملی با نگرش اقتضایی گام بردارند. با تکیه بر وجود منابع داخلی و یا استفاده از نسخه های تجویز شده، بدون توجه به شرایط محیطی، نمی توان به توسعه ای پایدار دست یافت.رجینالدگرین با بررسی تجربیات و آرزوهای کشورهای کمتر توسعه یافته ۹ عنصر اصلی را استنتاج می کند که به نظر وی نقش محوری برای دولت ایفا می کند. در اینجا به پنج مورد از این عناصر اشاره می‌کنیم:۱. خود اتکایی فزایندهٔ ملی عنصر اول در توسعه است .در اینجا عنصر کلیدی ایدئولوژی است. به طور غالب در کشور های در حال توسعه این باور خطرناک وجود دارد که بدون سرمایه ، نیروی انسانی و تصمیم خارجی نمی توان کاری انجام داد . البته این خطر در صرف استفاده از منابع مالی ، نیروی متخصص و شناخت و فکر خارجی نیست، بلکه جانشین کردن آن به جای تلاشها و منابع ملی است. سه زمینه کلیدی برای عمل در جهت خود اتکایی عبارتند از ۱) بعد مالی؛ ۲) نیروی انسانی سطح بالا برای تصدی پستهای مدیریتی و تکنیکی؛ ۳) مفهوم کلی توسعه.۲. عنصر دوم ، توسعه نیروی انسانی است که به گونه‌ای بسیار وسیع مورد تاکید قرار گرفته است اما به ندرت این امر در چارچوب استراتژی ملی توسعه نیروی انسانی انجام گرفته و از راه یک برنامهٔ آموزشی ملی وابسته به آن تامین و با تخصیص نیروی انسانی برای تامین رفتن افراد مناسب به مشاغل تعیین کننده پشتیبانی شده است.۳. سومین عنصر، داشتن یک استراتژی توسعه روستایی است، به ویژه که شمارکثیری از جمعیت کشورهای در حال توسعه در مناطق روستایی زندگی می کنند و درگیر کشاورزی ، دامداری و ماهیگیری هستند و استراتژی یا برنامه ویا طرحی که توجه متمرکزی به بخش روستایی نداشته باشد، جنبه ملی نخواهد داشت.۴. چهارمین عنصر ، تغییر ساختار اقتصادی برای به دست آوردن نرخ رشد طبیعی اقتصادی بسیار پویا و ظرفیت یا بازده بالا برای افراد است.۵. پنجمین عنصر، کنترل کلی فعالیت‌های اقتصادی است که بخشی از آن ناشی از تمایل کلی به دفاع از واقعیت استقلال و بخشی نیز ناشی از رشد واقع گرایانه این نکته است که اعمال کنترل ملی بر جهت و تغییرات یک اقتصاد با بازار آزاد که زیر سلطهٔ شرکتهای خارجی است، چه سخت می نماید. (همتی، ۱۳۷۶) مقایسه ژاپن و هنددر سال ۱۹۵۰ ژاپن و هند موقعیتی مشابه هم را در مسیر صنعتی شدن داشتند اما سه دهه بعد، هند عقب‌تر از ژاپن قرار گرفت . چه چیزی ژاپن راموفق می کند؟ در ادامه، نگارنده خط مشی‌های صنعتی از دهه ۱۹۵۰ تا ۲۰۰۰ میلادی را مورد بررسی قرار داده، در پایان الزامات توسعه پایدار را ارائه می‌دهد.اجازه دهید به نیم سده عقب برگردیم، یعنی به سال ۱۹۵۱ که در آن دو کشور از مهمترین کشورها در آسیا ، ژاپن و هند بودند . ژاپن یک قدرت مغلوب در جنگ جهانی دوم بود و هند کشوری در بند استعمار پیر ، انگلیس که بعد از چهار سال به استقلال دست یافت.در (جدول۱) برخی از شاخصهای اقتصادی مربوط به کشورهای هند وژاپن مورد بررسی قرار گرفته است .هر دو کشور خط مشی صنعتی قوی را به همراه مشارکت فعال دولت در بخش تجارت دنبال می کردند. اگر چه هدفها مشترک بودند اما مسیر انتخاب شده توسط دولتهای متبوع، مختلف و نتایج نیز متفاوت بوده و ژاپن قادر به بهبود سریع اوضاع و دستیابی به موفقیت اقتصادی معوقه بود. این کشور به ردیف ملل توسعه یافته پیوست و تولید ناخالص داخلی اش به دومین کشور بزرگ در جهان پس از ایالات متحده امریکا تبدیل شد. از سوی دیگر هند به منافع کمتری دست یافت.اقتصادش درسطح

بسیارپائین تری ازقدرت بالقوه خود عمل کرد واین کشوردرسطح ملل جهان سوم باقی ماند.در نمودار ۱ مشخص می‌شود که ژاپن درست تا دهه هفتاد به هدفهایش دست یافته است همان زمانی که به اقتصاد توسعه یافته تبدیل شد. علت اصلی موفقیت اقتصادی ژاپن خط مشی صنعتی است که در طول دوره شکوفایی اتخاذ کرد. از سوی دیگر عمده ترین علت توسعه اقتصادی کم هند به مداخله‌های شدید دولت در صنعت برمی گرددکه رقابت آزاد را محدود می کرد.معیارهای خط مشی صنعتی ژاپناستراتژی خط مشی صنعتی شدن در ژاپن در هر دهه متفاوت از هم بود به گونه‌ای از دهه ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ به دوره بازسازی صنایع،از دهه ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ دوره رشد سریع و از دهه ۱۹۷۰ به بعد دوره حمایت از صنایع با تکنولوژی برتر و حمایتهای محیطی نام گرفت.دولت قوی و سازمانهای ضعیف، مرحله بازسازی را مشخص می سازند. در سالهای بین ۱۹۴۵ تا ۱۹۶۰ مرحله بازسازی ژاپن با این خط مشی‌ها انجام شد.۱. در سال ۱۹۴۹ کنترل های مستقیم از بین رفتند .۲.مداخله دولت به ابزاری غیر مستقیم تغییر یافت.۳. بین سازمانها افزایش رقابت شروع شد.۴. دولت از صنایع و ارتقاء آنها به منظور رقابت خارجی حمایت کرد.۵. برتولید صنایعی، مانند: زغال سنگ فولاد، سولفات آمونیوم ، نیروی برق ، کشتی سازی و... تاکید شد.۶. به منظور حفظ قیمت ها، یارانه در نظر گرفته شد.۷.اختصاص ارز و حمایت از مقررات واردات تکنولوژی و صنایع جدید مانند فیبرهای ترکیبی(مصنوعی) مورد توجه قرار گرفت.۸. به استقرار صنایع سنگین.و افزایش صادرات توجه بیشتری شد.۹. به مدرنیزاسیون کردن صنعت فولاد و سایر منابع پرداخته شد.۱۰.سیستم تولید انبوه در خودرو و کالاهای مصرفی و ... مورد نظر قرار گرفت.دهه ۱۹۶۰ دوره رشد سریع در اقتصاد ژاپن بود در این دوره، آزاد سازی تجاری و آزاد سازی سرمایه، به عنوان ایده ای نو پدید آمد.مهم‌ترین خط مشی های این دوره، عبارتند از:۱. آزاد سازی تجاری در صنایع خاص، مانند انواع خودرو و کامپیوتر تا زمان مشخصی که این صنایع بتوانند با کشورهای خارجی رقابت کنند به تعویق افتاد.۲.متوسل شدن دولت به برخی از تعرفه های گمرکی به منظور حمایت از صنایع.۳.افزایش تعداد شرکتها از راه بازسازی صنایع.۴.در سال ۱۹۶۳ قانون مدرنیزاسیون شرکتهای واسطه ای و کوچک وضع شد .۵.سرمایه گذاری خارجی مستقیم تشویق شد.از دهه ۱۹۷۰ و بعد از آنکه دوره حمایت از صنایع با تکنولوژی برتر و حمایتهای محیطی نام گرفت شورای ساختار صنعتی در ژاپن شکل گرفت مهم‌ترین خط مشی‌های این دوره عبارت بودند از :۱.بهبود محیط کاری، سرمایه اجتماعی، توسعه و افزایش کمک خارجی، ایجاد محیطی سالم، تقویت آموزش افزایش سرمایه گذاری در بخش تحقیق.۲. تقویت صنایع کامپیوتر و هواپیمایی.۳.تشویق توسعه تکنولوژیکی و پرداخت یارانه به اینگونه صنایع.۴.توجه به روابط بین المللی و محیطی و منابع طبیعی.۵.حمایت از تکنولوژیهای تحقیق و توسعه.۶.حمایت از صنایعی که افزایش سریع در بهره وری دارند. خط مشی‌های هند از۱۹۵۰ تا ۱۹۹۱خط مشی های توسعه صنعتی به دو دوره تقسیم می شود: دوره اول از دهه ۱۹۵۰تا ۱۹۹۱ و دوره دوم که از دهه ۱۹۹۱ به بعد شکل گرفته است.در دوره اول مهمترین خط مشی های صنعتی شدن بر این محورها متمرکز بود:۱.جانشینی واردات که براستقلال تاکید می کرد و هیچ اهمیتی برای صادرات قائل نبود.۲.فرایند خود مختاری برای سراسر تجارت بین المللی هند انتخاب شده بود.۳.تکیه به بخش دولتی در تولید کالاها و بی توجهی به بخش خصوصی.۴.سرمایه گذاری خارجی مستقیم وجود نداشت یا دست کم بسیار دلسرد کننده بود.۵.رقابت مورد حمایت قرار نمی گرفت.۶.مجوز برای شروع یا گسترش هرنوع فعالیت صنعتی مورد نیاز صادر نمی‌شد مگر آنکه به استخدام بیشتر از ۵۰ کارگر نیاز بود.۷.قانون کار از بخش خصوصی حمایت نمی کرد.۸.یک ساختار صنعتی سرمایه طلب به همراه کارخانه‌های بسیار بزرگ در بخش دولتی وجود داشت.۹.بخش خصوصی با تولید کالاهای مصرفی محدود شده بود.۱۰.بخش خصوصی به وسیله موانع تعرفه‌ای بالا، جدا از رقابت خارجی باقی می ماند.در دوره دوم به دوره آزاد سازی یا دوره تجدید صنعتی معروف شد. از سال۱۹۹۱ این خط مشی ها شکل گرفته‌اند:۱.برنامه‌ریزی نقش حساس در تجهیز پس‌اندازها، تخصیص منابع کمیاب و هماهنگی توسعه متعادل ایفا می کند.۲.توسعه اقتصادی از راه خود اتکایی هدف صنعتی سازی بود وبر مبنای علم و تکنولوژی پایه گذاری شده بود.۳. تاکید اولیه برصنایع سنگین و کالاهای سرمایه ای

اصلی .۴. صنایع روستایی برای پیدایی ستخدام و با نیازهای سرمایه ای کم، مورد حمایت قرار می گرفتند.۵.سرمایه خارجی که اساسا به عنوان سرمایه استقراضی به دست آمده بودند، از راه موسسات مالی بین کارفرمایان داخلی توزیع شد .نتیجه گیریپروفسور ردی که در متن اقتصاد هند به بحث می پردازد ، برای رهایی هند از حالت توسعه نیافتگی وبا توجه به موقعیت جغرافیایی و زمانی این کشور پیشنهادهایی را برای به کار گیری تکنولوژی عنوان می‌کند .که عبارتند از : (Reddy)۱, ۱۹۷۷. اولویت به تکنولوژی‌هایی که کمتر سرمایه بر و بیشتر کاربردی هستند.۲. اولویت دادن به صنایع روستایی و کوچک نسبت به صنایع بزرگ.۳. اولویت دادن به تولیدکالاهای پر مصرف، نسبت به تولید کالاهای لوکس و کم مصرف.۴. اولویت دادن تکنولوژی هایی که به مهارت کمی نیاز دارند و یا با تغییر کمی در مهارت کارگران سنتی می‌توان آنها را به کار گرفت.۵. اولویت دادن به تکنولوژی‌هایی که مواد اولیهٔ محلی را به مصرف می‌رسانند بر تکنولوژی هایی که از مواد اولیه وارداتی استفاده می کنند.۶. اولویت دادن تکنولوژی هایی که به انرژی کمتری نیاز دارند.۷. اولویت منابع انرژی محلی از قبیل خورشید، باد وگاز حاصل از کود حیوانی ۸. اولویت تکنولوژی تولید انبوه در ابزار سازی بر تکنولوژی تولید انبوه در کالاهای مصرفی .۹. اولویت تکنولوژی های تولید دستی بر تولید ماشینی.۱۰. اولویت تکنولوژیهایی که بین صنایع شهری و جمعیت روستایی رابطه متقابل برقرار می کند.منابع

۱. هابرماس ، یورگن،نگرش انتقادی ،ترجمه: حسین بشیریه ، ماهنامه اطلاعات سیاسی و اقتصادی ، سال هفتم ، شماره سوم وچهارم ، ۱۳۷۶.۲. تودارو ، مایکل: توسعه اقتصادی در جهان سوم ، ترجمه غلامعلی فرجادی ، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه چاپ نهم ، ۱۳۷۸.۳. جیروند ، عبداله ، توسعه اقتصادی « مجموعه عقاید» ، چاپ چهارم ،چاپخانه سهند ، ۱۳۷۳ .

۴.Shriberg,M,(۲۰۰۲),Sastainability in a.s higher Eduction:Organizational factors influencing compus Enuiyon montal performance and leadership.Dissertation the university of Mechigan.

۵. خنیفر ، حسین:آموزش و پژوهش؛ قدرتمند ترین ابزار توسعه،همایش ملی نقش آموزش و پرورش در توسعه پایدار ، ۲۲و۲۳ ، ۱۳۸۳.

۶.,Filho,W.L(۲۰۰۰), Dealing with Misconception on the Concept of Sustainability International Journal of sustaionability in Higher Education, vol,۱,No۱.

۷. مکنون ، رضا: علم فناوری و برنامه سوم جمهوری اسلامی ایران ، مجله برنامه و بودجه، شماره ۳۵، ۱۳۷۶.

۸.Duffield, Mark(۲۰۰۱), Global Governmance and the New Wars, London, zod Book.

۹. همتی ، عبدالناصر ، نگرشی بر دیدگاهها و مسائل توسعه اقتصادی ، سوش ، تهران ، چاپ اول ،۱۳۷۶.

۱۰.Arnab Rog (۲۰۰۵) ,Industrial Development Measures:What India can Learn form Japan,center for studies in International Relations and Development. (www.csird.org.in)۱۱. World Bank , Reserve Bank of India, Economic stabilizing Board,Japan.۱۲. A.K.N.Reddy, technical Alternatives and Indian energy crisis.Economic and political weekly , Bombay, special Number, Agust,۱۹۷۷

منبع: ماهنامه تدبیر-سال نوزدهم-شماره ۲۰۱

مقایسه دلاری شدن ایران و آرژانتین

دکتر محمدلشکری-استادیار دانشگاه آزاد اسلامی چکیده: این مقاله از طریق تخمین حجم دلارهای در گردش و درجه جانشینی

پول به مقایسه دلاری شـدن ایران و آرژانتین می پردازد. مقایسه دلاری شـدن دو کشور نشان میدهد که دلاری شدن اقتصاد ایران و اقتصـاد آرژانـتین یـک طرفه است یعنی پول خـارجی جانشـین پول داخلی شـده ولی در خـارج ایران و آرژانتین تقاضـایی برای پول داخلی(ریال ایران و پزو آرژانتین) وجود ندارد.

واژگـان کلیـدی: جانشـینی پول، دلاری شـدن، تقاضای پول، تورم، ایران، آرژانتین۱. مقـدمهموضوع این مقاله مقایسه دلاری شـدن ایران بـا دلاری شـدن آرژانتین است. هـدف از این مقاله مقایسه میزان جانشـینی پول خارجی به جای پول ملی در دو کشور ایران و آرژانتین است. یعنی بهطور متوسـط حجم دلارهای در گردش نزد ساکنین کشورهای ایران و آرژانتین به کل حجم پول در گردش (پول خارجی بعلاوه پول داخلی) چقدر است؟ نظریه جانشـینی پول فرض میکند که تقاضا برای پول داخلی نه تنها به متغیرهای نرخ بهره داخلی، درآمـد داخلی و نرخ تورم داخلی بسـتگی دارد بلکه به متغیرهایی نظیر نرخ بهره خارجی، نرخ تورم خارجی و نرخ ارز نیز بسـتگی دارد. لشـکری با اسـتفاده از نظریه جانشـینی پول حجم دلارهای در گردش و درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین را برآورد نموده است(لشـکری، ۱۳۸۵). در این مقـاله رونـد حجم دلارهای در گردش و درجه دلاری شـدن ایران و آرژانتین مقایسـه می شود.فرضـیههایی که در این مقاله مد نظر بوده است عبارتند از: ۱. روند درجه جانشـینی پول در ایران و آرژانتین صعودی است. ۲. جانشـینی پول در ایران وآرژانتین نامتقارن(یک طرفه) است.این مقاله به صورت زیر سازماندهی شده است. در بخش دوم ادبیات موضوع دلـاری شـدن مروری می شود. در بخش سوم تفـاوت دلاری شـدن رسـمی و غیر رسـمی بحث می شود. در بخش چهارم روش تخمین حجم دلارهـای در گردش بررسـی می شود و سپس رونـد حجم دلارهای درگردش در ایران و آرژانتین مقایسه می شود. بعـد از آن رونـد درجه جانشـینی پول در ایران و آرژانتین تحلیل و مقایسه می شود. در بخش پنجم برگشت ناپـذیری دلاری شـدن در ایران و آرژانـتین بحث می شود. بخش شـشم برگشت ناپـذیری و تقاضـای پول در ایران و آرژانـتین می آیـد. بخش هفتم تحلیـل پدیـده جانشـینی پول در ایران و آرژانتین صورت می گیرد. بخش هشـتم فرضـیهها آزمون خواهـد شـد. بخش نهم به نتایج پژوهشمربوط می شود.۲. مروری بر ادبیـات موضوع اوّلین بـار در سـال ۱۹۳۶ کینز درکتـاب " نظریه عمـومی، اشـتغال، بهره و پول" نوشت: اگر وضـعی پیشآید که پول در جریان کشور خاصیت نقدینگی خود را از دست دهد، جانشـین های فراوانی پای خود را در کفش پول میکنند مثل بدهی های کوتاهمدت، پول خارجی، جواهرات، انواع فلزات گران قیمت و جریانات اعتباری بانک که خلق پول است بـدون اسکناس و به آن پول اعتباری میگویند.(John Maynard Keynes,۱۹۳۶ p.۳۵۸) موضوع جانشینی پول حـدود سه دهه است که وارد ادبیـات اقتصـادی شـده است. البته پدیـده دلـاری شـدن اقتصـاد سابقهای طولانیتر دارد. به عنوان مثال درکشـور مکزیـک حتی پیش از آنکـه بانـک مکزیـک در سـال ۱۹۲۵ تأسـیس یابـد، شـهروندان میتوانسـتند سپردههـای ارزی داشتهباشند.(Ortiz,۱۹۸۸pp.۱۷۸-۸۵) بـا تـوجه بـه این که ادبیـات جانشـینی پـول سیر تـاریخی داشـته است. در این بخش مسیر تـاریخی مبـانی نظری و تجربی جانشـینی پول تجزیه و تحلیـل میشود و نقـاط عطف بحث جانشـینی پول مشـخص میشود. در ادبیات اقتصادی دوکلمه جانشـینی پول و دلاری شدن اقتصاد به یک مفهوم به کار میروند، بعضـی از پژوهشگران بین این دو کلمه تفکیک قائل شدهاند و دلاری شدن را برای اسـتفاده از پول خارجی با انگیزه ذخیره ارزش و جانشینی پول را برای استفاده از پول خارجی با انگیزه معاملاـتی به کاربردهانـد. چـون انـدازهگیری حجم دلارهـای درگردش کـار مشـکلی است و روش واحـد و دقیقی برای آن وجود ندارد و معمولاً به صورت برآورد انجام میشود، لذا تفکیک حجم دلارها با انگیزه ذخیره ارزش و انگیزه معاملاتی با اطلاعات موجود تقریباً غیرممکن است. به این علت در این مقاله واژه جانشینی پول و دلاری شدن به یک معنی مورد استفاده قرار میگیرد. در این مقاله پدیده جانشـینی پول با رویکرد سـبد دارایی مورد تجزیه و تحلیل قرار میگیرد. رویکرد سبد دارایی، پدیده جانشینی پول را با استفاده از تابع تقاضای سنتی پول مورد بررسی قرار میدهد با این تفاوت که در تابع تقاضای پول داخلی، متغیرهایی نظیر نرخ بهره خارجی، نرخ تورم خارجی یا شاخص قیمت های مصـرفکنندگان خارجی را به عنوان هزینه فرصت نگهداری پول داخلی در مقایسه

با پول خارجی وارد میکند. مارکوویتز (Markowitz,۱۹۵۲ pp۷۷-۹۱) در مقاله‌ای تحت عنوان " انتخاب سبد دارایی" فرآیند انتخاب سبد دارایی را به دو مرحله تقسیم می کند:۱. مرحله اول که با مشاهده و تجربه شروع میشود و با باور درباره عملکرد آینده اوراق بهادار در دسترس پایان مییابد.۲. مرحله دوم که با باورهای مربوط به عملکرد آینده آغاز میشود و با انتخاب سبد دارایی پایان مییابد.مقاله فوقالذکر به مرحله دوم مربوط میشود. فرضیه مقاله این است که سرمایهگذار تمام وجوه خود را در اوراقی سرمایهگذاری میکند که بالاترین ارزش تنزیل شده را داشته باشند. سپس فرض میکند سبد دارایی وجود دارد که هم بازده انتظاری آن حداکثر و هم واریانس آن حداقل است. تنوع نمیتواند تمام واریانس را حذف کند. زیرا در دنیای واقعی سبد دارایی که حداکثر بازده انتظاری را دارد لزوماً حداقل واریانس را ندارد. نرخی وجود دارد که سرمایهگذار میتواند بازده انتظاری را با در نظر گرفتن واریانس معین افزایش دهد، یا با کاهش واریانس، بازده انتظاری معینی را به دست آورد. لینتر (Linter,۱۹۶۵:pp.۵۸۷-۶۱۵) در مقاله‌ای تحت عنوان "سهام، ریسک و حداکثر کردن منافع تنوع گرایی" به بررسی ارزش سهام در سبد دارایی افراد میپردازد. از نظر لینتر ارزش سهام در سبد دارایی افراد به سادگی با یک رابطه خطی به انحراف از بازده آن مربوط نمیشود. سرمایهگذاران تلاش میکنند دارایی های ریسکی خود را متنوع سازند. از نظر او هدف از متنوع کردن سبد دارایی به حداقل رساندن ریسک نیست بلکه بهترین سبد دارایی ترکیب بهینه ریسک و بازده انتظاری است. گروبل۱۳۱۵-۱۲۹۸.Grubel,۱۹۶۸: pp)) در مقاله‌ای تحت عنوان " تنوع سبد دارایی بینالمللی: منافع رفاهی و جریان های سرمایه" منافع رفاهی حاصل از تنوع سبد دارایی بینالمللی را که از منافع تجارت سنتی و افزایش بهرهوری نیروی کار در اثر مهاجرت حاصل میشود مورد بررسی قرار میدهد. مدل وی نشان میدهد که حرکت های بینالمللی سرمایه نه تنها تابعی از اختلاف نرخهای بهره، بلکه تابعی از رشد کل دارایی هایی است که در دو کشور نگهداری میشود. ممکن است اختلاف نرخ بهره صفر و حتی منفی باشد ولی سرمایه بین دو کشور جریان یابد۲، و یا ممکن است اختلاف نرخ بهره مثبت باشد ولی سرمایه بین دو کشور جریان نیابد. جریان خالص اوراق قرضه بین دو کشور تابعی از نرخ رشد میزان موجودی اولیه در هر دو کشور است. جریان ناخالص سرمایه حتی اگر اختلاف نرخ بهره در تمام زمانها صفر باشد میتواند بین دو کشور رخ دهد. میلز(Miles,۱۹۷۸ :pp.۴۲۸-۳۶) درمقاله‌ای تحت عنوان "جانشینی پول، نرخهای ارز انعطافپذیر و استقلال پولی" موضوع نگهداری پول خارجی و هزینههای مبادلاتی خریدهای خارجی را مورد بررسی قرار میدهد. به نظر او نگهداری پول خارجی هزینههای مبادلاتی خریدهای خارجی را کاهش داده و اختلاف بین نرخ تورم کشورها درجه جانشینی پولها را تعیین میکند. گیرتون و راپر ۱۵۹-۱۳۵.Girton and Roper,۱۹۸۰: pp)) در مقاله خود با عنوان "نظریه جانشینی پول و اتحاد پولی" ابتدا نظریه سنتی پولی را که فرض میکند در هر کشور (منطقه) تنها یک پول واحد استفاده میشود مورد بررسی قرار میدهند. سپس اظهار میدارند که در اغلب مناطق مرزی کشورهای کمتر توسعه یافته جهان چند پول مورد استفاده قرار میگیرد. با وجود پولهای جانشین، ناشرین پول باید پولهای جذّاب تری با توجه به نرخ بازده آنها عرضه کنند. با حضور جانشینی پول نرخهای ارز شناور استقلال پولی را تضمین نمیکند. نتیجه تحقیق آنها این است که جانشینی پولها دقیقاً متضاد قانون گرشام است زیرا پول خوب پول بد را از میدان خارج میکند. گیرتون و راپر :Girton and Roper,۱۹۸۱ ۲۹-۱۲.pp)) در مقاله خود با عنوان "نظریه و پیامدهای جانشینی پول" یک مدل با دو تابع تقاضا برای پول، با عرضه برونزای پول و یک دارایی غیرپولی ارائه میکنند. در مدل آنها تقاضا برای هر دو پول داخلی و خارجی تابعی از متغیرهای نرخ بازده واقعی هر دو پول، نرخ بازده واقعی دارایی غیر پولی و متغیر مقیاس ثروت میباشد. در مقاله آنها دو تابع تقاضای پول، با عرضه برونزای پول برای تحلیل نرخ ارز مورد استفاده قرار میگیرد و دارایی غیر پولی دیگری به صورت ضمنی در مدل وجود دارد. بوردو و چودری۵۷-۴۸.Bordo and Choudri,۱۹۹۹: pp)) در مقاله خود تحت عنوان "جانشینی پول و تقاضا برای پول" ضمن انتقاد از مقاله ۱۹۷۸ میلز تصریح تابع او را اشتباه میدانند و با استفاده از دادههای میلز و با متدولوژی دیگری نتایج متفاوتی به دست

میآورنـد. مطالعه آنها نشان میدهـد که نرخ ارز عامل مهمی در تقاضای پول کانادا نیست. بنابراین برای یک کشور مهم(کانادا) که مبـالغ زیـادی پول خارجی نگهـداری میکنـد، جانشـینی پول عامل مهمی در تابع تقاضای پول نیست. تقاضای پول درکانادا تابعی از درآمـد و نرخهـای کوتاهمـدت و بلندمـدت است. در مطـالعه آنهـا در دوره شـناوری نرخ ارز تأثیر بازده انتظاری پول خارجی روی تقاضـا برای پول داخلی ناچیز بودهاست.تانزی و بلیجر (Tanzi and I.Blejer,۱۹۸۲: pp.۷۸۱-۹۰) در مقالهـای تحت عنوان " تورم، سیاست نرخ بهره، و جانشینی پول در کشورهای درحال توسعه" به بررسی سیاستهای نرخ بهره و جانشینی پول می پردازند. به طورکلی فرض میشود که تقاضا برای پول علاوه بر متغیرهای مقیاس ماننـد ثروت و درآمد به نرخ بازده اندوختههای پولی نسبت به بازده سایر داراییها نیز بستگی دارد. انتظار بر این است که نرخ بازده نسبتاً بالاتر سایر داراییها از جمله پول خارجی تقاضا برای پول داخلی را کـاهش دهـد. بنـابراین پـول خـارجی طرفهـای عمـده تجـاری احتمالاًـ یـک جزء مهـم در سـبد داراییـداخلی است.کادینگتون(Cuddington,۱۹۸۳:pp.۱۱۱-۱۳۳) در مقالهـای تحت عنوان "جانشـینی پول، تحرک سـرمایه و تقاضای پول" یـک مـدل مانـده سبد دارایی عمـومی ارائـه کرد کـه در آن تقاضـای سـاکنین داخلی برای پـول خـارجی را از تقاضـای آنهـا برای داراییهـای غیر پولی خـارجی تفکیـک میکنـد. سـرمایهگذاران از میـان چهـار نوع دارایی؛ پول داخلی (dM) ، پول خـارجی(fM)، اوراق قرضه داخلی(dB)، اوراق قرضه خارجی(fB) انتخاب می کننـد. کادینگتون فرض میکند چهار نوع دارایی جانشـین ناخالص میباشـند. به نظر کـادینگتون انتظـار بر این است که تقاضـا برای پول داخلی و خـارجی همراه با افزایش درآمـد داخلی(PY) افزایش یابد. اگرهمراه با افزایش متغیر معاملاتی درآمد(PY) تقاضا برای سپردههای خارجی افزایش یابد جانشینی پول صورت گرفته است. اگر تقاضا برای پول خارجی با تغییرات درآمد (PY) رابطه معکوس داشته باشد ملاحظات سبد دارایی بر ملاحظات معاملاتی غالب است. بنا بر این اقتصاد دلاری شـده است. دانیل و فرایـد (Daniel and .Fried,۱۹۸۳: pp.۶۱۲-۶۲۳) در مقالهای تحت عنوان "جانشـینی پول، اعتصابات پستی، و تقاضا برای پول در کانادا" برای بررسـی پدیده جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی تقاضا برای پـول داخلی را تـابعی از حجـم مبادلاـت(Y) و هزینـه فرصـت نگهـداری پـول(i) بـه صـورت زیر نشـان میدهنـد:

$M/P=L(Y,i)$ (۱)

از طرف دیگر، به نظر آنهـا اگر تأثیر اعتصابات پستی در برآورد تقاضای پول منظور نشود؛ در دوره اعتصاب، برآورد تقاضای پول کمتر از حد واقعی به دست میآید؛ زیرا در دوره اعتصاب، بنگـاه هـاییکه پرداخت های مربوط به اوراق قرضه را از طریق پست دریافت نکرده باشـند، برای پرداخت هزینههایشان به اسـتفاده از وام روی میآورنـد؛ و افزایش تقاضـای وام به افزایش عرضه پول از طرف مقامات پولی منتهی میشود. همچنین پس از دوره اعتصاب بر اثر بزرگ شـدن مقـدار متغیر وابسـته با تأخیر، برآوردی بیش از حـد واقعی به دست میآید. آنها نهایتاً به کمک متغیرهای مجازی تـأثیر عوامـل فصـلی(D_1) و اعتصابهـای پسـتی (D_2)را بـه صـورت الگـوی زیر نشـان دادنـد:

$m_t=f(m_{t-1},Y,i,D_1,D_2)$ (۲)

و با اسـتفاده از دادههای فصـلی سالهای ۱۹۷۰ تا۱۹۸۲ (دوره شناوری نرخهای ارز) تقاضای پول را برای کانادا برآورد کردهاند. در مجموع ضـرایب به دست آمده، وجود جانشینی پول خارجی به جـای پول داخلی(از طریق ضـریب منفی نرخ بهره خـارجی)، و تـأثیر اعتصابهـای پستی را بر تقاضای پول کانادا تأییـدکرده است. توماس(Thomas,۱۹۸۵pp.۳۳۷-۵۷) در مقالهـای تحت عنـوان " نظریـه سبد دارایی و جانشـینی پـول" فرض میکنـد در طرف تقاضـای پـول، عوامـل اقتصـادی انگیزه نگهـداری پـول خـارجی و داخلی را به طـور همزمـان دارنـد، بنـا بر این متغیرهـای نرخ بهره خارجی، نرخ تورم خارجی، تغییرات انتظاری نرخ ارز در تابع تقاضای پول داخلی مؤثر هسـتند. در مدل وی فرض میشود که به پول ها هیـچ بهرهای تعلق نمی گیرد، اوراق قرضه بـدون ریسک اسـمی قابل خرید و فروش با هر دو پول داخلی و خارجی وجود دارد و هزینه واسـطهای وجود نـدارد. بنـا بر این نرخ قرض گرفتن و قرض دادن برابر است، او نتیجه می گیرد که فقط زمانی پولها جانشـین هسـتند که کشش متقاطع تقاضای پول داخلی(خارجی) نسبت به نرخ بهره خارجی(داخلی) منفی باشد. این مقاله نتیجه میگیرد وقتی

معامله کنندگان هر دو پول را نگه میدارند نیازی به جانشینی پول خارجی و داخلی نیست. ملوین(Melvin,۱۹۸۵: pp.۷۹-۹۱) در مقالهای تحت عنوان "جانشینی پول و اتحاد پولی اروپای غربی" با رویکرد سبد دارایی به بررسی پدیده جانشینی پول در برخی از کشورهای اروپای غربی می پردازد. وی معتقد است برآورد ضریب نرخ بهره خارجی در تابع تقاضای پول داخلی چنانکه باید جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی را نشان نمیدهد. زیرا در این حالت نمیتوان جانشینی پول را از مفهوم گسترده تر تحرک سرمایه که جانشینی بین اوراق قرضه و پول را نیز در بر می گیرد تفکیک نمود. ملوین کیفیت پول (میزان اطمینان به ارزشآینده آن) را به عنوان معیار جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی در نظر گرفته است. در مدل وی نرخهای بهره داخلی و خارجی به عنوان فرصت نگهداری پول در نظر گرفته شده است و افزایش هر کدام از آنها به ترتیب به کاهش و افزایش تقاضا برای پول داخلی منتهی میشود. لذا علامت انتظاری ضریب نرخ بهره خارجی مثبت است. به نظر ملوین، بدون توجه به واکنش نرخهای بهره خارجی، پدیده جانشینی پول را میتوان به کمک متغیرهای مربوط به کیفیت پول آزمون کرد. از طرف دیگر، با وارد کردن نرخ بهره خارجی، اثر عوامل تعیینکننده جانشینی بین پول (دارایی های پولی بدون بهره) و دارایی های بهرهدار ثابت نگه داشته می شود. وی به کمک دادههای مربوط به دورههای شناوری نرخهای ارز بین سالهای ۱۹۷۳ تا ۱۹۸۰ معادله زیر را برای کشورهای آلمان، انگلستان، ایتالیا و فرانسه برآورد کرده است. بر پایه نتایج به دست آمده، جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی را در هیچیک از این کشورها نمی توان نادیده گرفت. نتیجه پایانی او این است که در نظام شناوری نرخهای ارز، کشورهای اروپایی برای دستیابی به استقلال پولی ناگزیر از تن دادن به اتحادپولی هستند.گویدوتی و رودریگز(Guidotti and .Rodriguez, ۱۹۹۲: pp.۵۱۸-۵۴۴) در مقالهای تحت عنوان "دلاری شدن در آمریکای لاتین، آیا قانون گرشام معکوس است؟" به بررسی تعدادی از کشورهای آمریکای لاتین که دارای نرخهای تورم بالا بوده و دلاری شدن را تجربه کردهاند، می پردازند. مدل آنها اساساً پدیده جانشینی پول را با ترکیب سبد دارایی در شرایطی که تحرک سرمایه وجود دارد بررسی می کند. فرض اساسی آنها این است که توابع تقاضای معاملاتی پول همان ویژگی توابع تقاضای مشتق شده از ملاحظات سبد دارایی را دارند. تفاوت مقاله گویدتی و رودریگز با تحلیل های سنتی پدیده جانشینی پول در این است که آنها دلاری شدن آمریکای لاتین را محصول آزاد سازی مالی می دانند. گویدتی و رودریگز چنین نتیجه گرفتهاند که دلاری شدن اقتصاد ممکن است یک سری زمانی ناپایا۳ باشد ولی تفاوت بین نرخهای تورم داخلی و خارجی یک فرآیند پایا به نظر می رسد. به عبارت دیگر، شوک های سطح دلاری اقتصاد اثری دایمی دارد، اما شوک های تفاوت بین نرخهای تورم داخلی و خارجی دارای یک اثر آنی است. روياس سوارز (Rojas Suarez,۱۹۹۰:pp.۱-۲۷) در مقالهای تحت عنوان " جانشینی پول و تورم در پرو" مدلی را در نظر میگیرد که در آن، پول تنها شکل ثروت است، و ساکنان کشور می توانند ترکیبی از پول داخلی و پول خارجی را در سبد دارایی خود جای دهند. در این مدل، هر مصرف کننده تابع مطلوبیت خود را برای یافتن ترکیب بهینه پول های داخلی و خارجی، با توجه به محدودیت بودجه خود حداکثر می کند. از حل مسأله حداکثر سازی، نسبت نگهداری پول ملی به پول های خارجی در حالت پایدار، تابعی از نرخ انتظاری کاهش ارزش پول ملی به دست میآید. وی با استفاده از دادههای ماهانه سالهای۱۹۷۸ تا ۱۹۹۰، برای سریهای زمانی موجود نتایج زیر را به دست آورد:۱. ضرایب به دست آمده، دارای علامت انتظاری بوده، و به گونهای معنی دار، بر فرآیند جانشینی پول تأثیر میگذارد.۲. همسو بودن تغییرات متغیر جایگزین درآمد ملی با فرآیند جانشینی پول، نشاندهنده دلاری شدن اقتصاد پرو درسالهای مورد بررسی است.۳. فرآیند تعدیل جانشینی پول در پرو نسبتاً کند بوده است. عالمی(Alami, ۲۰۰۱: pp.۴۷۳-۴۷۹)) در مقالهای تحت عنوان "جانشینی پول در مقابل دلاری شدن: یک مدل تراز سبد دارایی" با ذکر اینکه مدل های گسترش یافته و تعدیل شده توابع تقاضای پول داخلی و خارجی، بین جانشینی پول (پول خارجی به عنوان وسیله مبادله) و دلاری شدن (پول خارجی به عنوان ذخیره ارزش) تفکیک قائل هستند، فرآیندی را که سود مربوط به سپردههای خارجی به صورت قابل توجهی افزایش مییابد به عنوان جانشینی پول

تعریف می کند. مقاله فوق تلاش می کند بین انگیزههای معاملاتی نگهداری پول خارجی و تنوع در سبد دارایی تمایز قائل شود. به طور کلی رویکرد سبد دارایی اشاره دارد که عوامل اقتصادی سعی می کنند بهترین ترکیب بهینه ریسک و بازده انتظاری را از میان دارایی های در دسترس انتخاب نمایند. در این رویکرد پول داخلی و پول خارجی دو انتخاب در دسترس افراد می باشند. اختلاف بین نرخ تورم و نرخ بهره کشورها موجب جانشینی پول بین آنها میشود. جانشینی پول ها دقیقاً متضاد قانون گرشام است زیرا پول خوب پول بد را از میدان خارج می کند. اگر دو پول در طرف تقاضا جانشین کامل باشند نرخ ارز آنها نامتعین است. پول خارجی طرف های عمده تجاری یک جزء مهم در سبد دارایی داخلی است. همانند سایر دارایی ها اندازه جانشینی بین پول داخلی و پول خارجی به ریسک مبادله و نرخ بازده نسبی آنها بستگی دارد. نسبت بین نگهداری دو نوع پول علاوه بر درجه نقدینگی آنها به نرخ انتظاری بازده آنها بستگی دارد. جانشینی پول در دورههای تورمی افزایش می یابد زیرا هزینه نگهداری پول داخلی افزایش و قدرت خرید آن کاهش می یابد و نرخ ارز تعدیل می شود. ۳. تفاوت دلاری شدن و جانشینی پولبه طور کلی برای پول در اقتصاد سه وظیفه مبادلاتی، سنجش و ذخیره ارزش فرض میشود. اگر پول ملی در یک کشور به علل مختلف از جمله تورم، کاهش ارزش پول ملی و بی ثباتی اقتصادی وظیفه ذخیره ارزش خود را به خوبی ایفا نکند و پول خارجی عهدهدار این وظیفه شود، میگویند اقتصاد دلاری شده است ولی چنانچه پول ملی یک کشور هیچکدام از وظایف پول را به طور کامل انجام ندهد یعنی پول خارجی هم در معاملات داخلی و هم برای سنجش کالاها مورد استفاده قرار گیرد جانشینی پول صورت گرفته است به طوری که یک یا چند پول خارجی جای پول ملی را گرفتهاست. پدیده جانشینی پول اثرات متفاوتی بر اقتصاد کشورهای مختلف داشته است. مطالعات تجربی نشان داده است که این پدیده چه به صورت رسمی و با اراده دولت، چه به صورت غیر رسمی و بدون اراده دولت موجب تضعیف پول ملی در داخل و خارج کشور میشود. جانشینی پول در یک کشور موجب میشود که مردم نسبت به آینده اقتصاد کشور خود بدبین باشند. این پدیده موجب میشود تا بانک مرکزی کنترل خود را بر بخشی از پول که به صورت ارز نگهداری میشود از دست بدهد و قدرت استفاده از حقالضّرب و مالیات تورمی کاهش یابد. لذا تأثیر سیاستهای پولی بر متغیرهای واقعی اقتصاد تضعیف می شود. این موضوع با چهار رویکرد مورد مطالعه قرارگرفته است: ۱. رویکرد سبد داراییهای مالی ۲. رویکردکلان ۳. رویکرد تابع تولید ۴. رویکرد حداکثرکردن مطلوبیتمقاله حاضر با رویکرد اول(سبد داراییهای مالی) موضوع را مورد بررسی و تحقیق قرار می دهد. مقاله حاضر به دنبال آن است تا پاسخ سئوالات زیر را بیابد: ۱. روند جانشینی پول در اقتصاد ایران و آرژانتین چگونه بوده است؟ ۲. آیا پدیده جانشینی پول در آرژانتین و ایران متقارن یا نامتقارن است؟با استفاده از رویکرد اول میتوان پاسخ سئوالات فوق را تعیین کرد. ۳ . دلاری شدن رسمی و غیر رسمیدلاری شدن به دو صورت رسمی و غیر رسمی رخ می دهد، منظور از دلاری شدن رسمی این است که دولت یک کشور رسماً پول خارجی را به عنوان وسیله مبادله، واحد سنجش و ذخیره ارزش میپذیرد. به عنوان مثال دولت یک کشور می پذیرد که دلار آمریکا در کنار پول ملی آن کشور وظایف پول را انجام دهد. در این صورت بانکها در کنار سپردههای پول ملی سپرده های ارزی نیز می پذیرند و دلار نیز در کنار پول ملی در بازار وسیله مبادله کالاها قرار می گیرد. دلاری شدن غیر رسمی به این صورت است که بدون آن که دولت یک کشور رسماً پول خارجی را به عنوان وسیله مبادله و ذخیره ارزش و واحد سنجش بپذیرد. مردم کشور به خاطر تورم شدید و کاهش مداوم ارزش پول ملی تمایلی به نگهداری پول داخلی ندارند، و بخشی از پول خود را تبدیل به پول خارجی می نمایند، یعنی به علت کاهش ارزش پول ملی ساکنین داخلی پول خارجی را جانشین پول ملی می کنند. این پدیده اثرات متعددی بر اقتصاد کشوری که در آن جانشینی پول صورت گرفته است دارد. این آثار عبارتند از: ۱. بانک مرکزی بر بخشی از پول که به صورت ارز نگهداری می شود کنترل ندارد و لذا تأثیر سیاست های پولی به اندازه پیش بینی شده نخواهد بود. ۲. قدرت حقالضّرب کشور داخلی و استفاده از مالیات تورمی کاهش می یابد و حقالضّرب کشور خارجی افزایش می یابد و مثل این است که کشور داخلی یک وام

بلنـد مـدت بدون بهره به کشور خارجی پرداخته است. ۳. انتظـارات تورمی بیش از پیش افزایش می یابـد.با توجه به نتایـج پژوهش حاضـر به نظر می رسـد این پدیـده در ایران به صورت غیر رسـمی و بدون اراده دولت و در آرژانتین هم به صورت رسـمی و هم به صورت غیر رسـمی رخ داده است به همین دلیـل درجه جانشـینی پول در آرژانتین بیشتر از ایران است. لشـکری و عرب مـازار نشان داده انـد که در سال ۲۰۰۰ درجه جانشـینی پول در آرژانتین ۵/۶۸ درصـد و در ایران ۴/۳۸ درصـد بوده است. این رونـد در هر دو کشـور هنوز هم در حـال افزایش است(لشـکری و عرب مـازار، ۱۳۸۳؛ ۲۵–۴۴). ۴ . روش تخمین حجم دلارهـای در گردشـدلاری شدن غیر رسـمی بنابر طبیعتش آشـکار نیست امّا علل و آثاری دارد که لزوماً همانند خود آن پنهان نیسـتند و قابل مشاهده‌اند. برای انـدازه‌گیری حجم دلارهـای در گردش معمولاً- از یکی از متغیرهـای زیر اسـتفاده می شود: ۱. حجم سپرده‌هـای ارزی ساکنین در بانکهـای داخلی ۲. حجـم سپرده‌هـای ارزی سـاکنین در بانکهـای خـارجی ۳. برآوردی از حجـم دلارهـای در گردش کـه همـانند اسکناس و مسکوک داخلی در دست مردم است.برای کشور آرژانتین که بانکها قانوناً سپرده ارزی می پذیرند از متغیر اول به عنوان جایگزین۴ حجم دلارهای در گردش اسـتفاده میشود. مؤسـسات بین المللی برای بعضی از کشورها برآوردهایی از حجم سپرده‌های ارزی ساکنین در خارج کشور ارائه کرده‌اند. چون در ایران آمار سپرده ارزی به عنوان پسانداز به صورت سـری زمانی وجود ندارد و آمـار حجـم سپرده‌های ارزی سـاکنین داخلی در خـارج از کشـور نیز وجـود نـدارد، بـه ناچـار از متغیر سـوم یعنی برآورد حجم دلارهای در گردش اسـتفاده شـد. کمین و اریکسون در سال ۱۹۹۳ و مجـدداً در سال ۲۰۰۳ برآوردی از حجم دلارهـای در گردش آرژانـتین را انجـام داده‌انـد. لشـکری حجم دلارهـای در گردش را به صـورت سـری زمـانی برای ایران از سـال۱۳۳۸ تـا سال ۱۳۸۴ برآورد کرده و سـپس بـا اسـتفاده از حجم دلارهای در گردش و حجم اسـکناس و مسکوک ریالی درجه جانشینی پول را محاسـبه نموده است(لشکری، ۱۳۸۵). بـا توجه به اینکه کلیه محققین این موضوع اذعـان دارنـد که هیچکـدام از سه روش بالا مقـدار واقعی دلارهـای در گردش را نشان نمی دهـد اما تلاش آنها ناشـی از این امر است که اطلاعات انـدک و غیر واقعی از یک پدیـده بهتر از نادیـده گرفتن و بی اطلاـعی از آن است. قطعاً برآورد حجم دلارهای در گردش در این پژوهش نیز میزان دقیق دلارهای در گردش را نشـان نمیدهـد و تنهـا بخشـی از آنهـا را به عنوان متغیر جـایگزین نشان میدهـد.۴. ۱ رونـد حجـم دلارهـای درگردش در ایران و آرژانتینـدر پژوهش لشـکری برای انـدازه‌گیری حجم دلارهای درگردش از روش کمین و اریکسون اسـتفاده شده است.(Kamin and Ericsson,۲۰۰۳ pp.۱۸۵-۲۱۱) آنهـا فرض میکننـد که تقاضـا برای کل پول داخلی و خارجی تابعی از نرخ بهره، شاخص قیمت مصـرف کننده، نرخ ارز و حداکثر نرخ تورم تا تاریخ مورد بررسی (pmax) میباشد. مدل آنها در(لشکری، ۱۳۸۲ و لشکری ، ۱۳۸۵) به طور کامـل توضیـح داده شـد ه است. جـدول (۱) حجـم دلارهـای در گردش را در ایران و آرژانـتین به طـور سالیـانه و تجمعی نشان می دهد. در هر دو کشور این روند صعودی است. طی سالهای ۱۹۸۸ تا ۱۹۹۳ در آرژانتین حجم دلارها بیش از چهار برابر و در ایران ۵/۱ برابر شده است.جدول۱ نتایـج تحقیق حاضـر در مورد حجم دلارهـای درگردش در ایران و آرژانتین(میلیارد دلار (سال متوسط ورود دلارهابه آرژانتینطی یک سال حجم دلارهایدرگردشبه صورت تجمعیدر آرژانتین متوسط ورود دلارهابه ایرانطی یک سال حجم دلارهایدرگردشـبه صورت تجمعیـدر ایران۱۹۸۸ ۴/۱ ۸ ۱/۰– ۹/۲۱۹۸۹ ۷/۲ ۴/۹ ۲۰/۰ ۸/۲۱۹۹۰ ۷/۶ ۱/۱۲ ۶۱/۰ ۰۹/۳۱۹۹۱ ۸/۶ ۸/۱۹ ۵/۰ ۷/۳۱۹۹۲ ۱/۷ ۲۶ ۶/۰ ۲/۴۱۹۹۳ – ۱/۳۳ – ۸/۴ بر اساس نتایـج پژوهش درجه جانشینی پول در سال ۱۳۳۹ حدود ۱۰ درصد بوده است یعنی ۱۰ درصد از کل حجم پول گسترده را پول خارجی تشکیل می داده است. این نسـبت در سال ۱۳۵۲ به ۱۴ درصـد و در سال ۱۳۵۳ به ۱۸ درصـد و در سال ۱۳۵۶ به ۲۵ درصد رسیده که بالاترین رقم قبـل از انقلاب اسـلامی را به خود اختصاص داده‌است. تغییرات درجه جانشـینی پول نسـبتاً کنـد بوده است، این شاخص بعـد از انقلاب اسلامی یعنی از سال ۱۳۵۷ تا سال ۱۳۶۵، ۲۵ درصد، در سال ۱۳۶۶، ۲۷ درصد، از سال ۱۳۶۷ تا سال ۱۳۷۳، ۲۸ درصد، از سال ۱۳۷۴ تا سال ۱۳۸۰، ۳۸ درصد بوده‌است. همان طور که مشاهده میشود علی رغم کاهش حجم دلارهای در گردش در بعضی

از سالهـای دوره مـورد بررسـی از جملـه سالهـای ۱۳۶۴ تـا ۱۳۶۸ رونـد درجه جانشـینی پـول در کـل دوره مـورد بررسـی صـعودی بودهـاست. علت آن این اسـتکه زمانی که تقاضا برای دلار کاهش یافته تقاضا برای ریال نیز کاهش یافتهاست، چون تقاضا برای هر دو پول تابعی از متغیر مقیاس یعنی درآمد ملی و هزینه فرصت نگهداری پول است لذا با اینکه تقاضا برای هر دو پول در زمان تورم شدید سالهای ۱۳۶۵ تا ۱۳۶۷ کاهش یافتهاست باز هم درجه دلاری شدن اقتصاد صعودی بوده که این امر نشان دهنده این است که تقاضـا برای دلـر نسـبت بـه تقاضـا برای ریـال کمـتر کـاهش یـافته زیرا هزینـه فرصـت نگهـداری دلـر نسـبت بـه ریـال کمـتر بودهاست.جدول ۲ درجه جانشـینی پول را در ایران و آرژانـتین در سالهـای ۱۹۹۲ و ۲۰۰۰ نشان می دهـد. نمودارهای ۳ و ۴ روند درجه جانشـینی پول را در ایران و آرژانتین در سالهـای مختلف نشان می دهـد. در آرژانتین درجه جانشـینی پول در سال ۱۹۹۲، ۵۰ درصد و در سال ۲۰۰۰، ۵/۶۸ درصـد شده این بدان معنی است که مردم آرژانتین در انجام معاملات خود فقط ۵/۳۱ درصد از پول داخلی(پزو) استفاده میکنند. این نسبت در ایران ۶۲ درصد است زیرا درجه جانشینی پول در ایران ۳۸ درصد می باشد با اینکه روند درجه جانشـینی پول در هر دو کشور صـعودی می باشـد به علت تفـاوت در ساختار اقتصادی دو کشور در ایران درجه دلاری شـدن اقتصاد پایینتر است. علت کمتر بودن این درجه در ایران این است که دلاری شـدن در ایران غیر رسـمی و در آرژانتین رسـمی است. علاوه بر آن در آرژانتین آمار دقیقی از سپرده های دلاری وجود دارد ولی در ایران چنین آماری گزارش نشـده است. به همین دلیل با احتیاط بایـد تحلیل کرد زیرا این محاسبات فقط بخشـی از واقعیت را نشان می دهـد.جدول۲ نتایج تحقیق حاضـر در مورد درجه جانشـینی پول در ایران و آرژانتین) درصد(سال درجه جانشـینی پولدر آرژانتین درجه جانشینی پولدر ایران۱۹۹۲ ۵۰ ۳۲۲۰۰۰ ۵/۶۸ ۳۸۵ . برگشت ناپـذیری دلـری شـدن در ایران و آرژانتین اثر برگشت ناپـذیری در تورم برای تقاضای پول وجود دارد، وقتی تورم افزایش میبابـد تقاضـای پول کاهش می یابـد، اما وقتی تورم کاهش می یابـد این تقاضا کمتر افزایش می یابـد. این امرکاهش تقاضای۱ M و ۳M در آرژانـتین و ایران را در کـل دوره مورد بررسـی توجیه میکنـد، بـا وجود این اخیراً سـطوح تورم به صورت تـاریخی کـاهش یافته است. این امر توضـیح می دهـد چگونه جریان انـدوختههای دلاری ممکن است به میخکوب کردن تورم طی سالهای ۱۹۸۹ و ۱۹۹۰، در آرژانـتین و سـال ۱۳۷۴(۴۹درصـد) در ایران پاسخ دهنـد. ایـن رویـدادها که زیانهـای شدیـدی را بر دارندگان داراییها بر حسب پول محلی تحمیل میکند، انگیزه زیادی برای انتقال عمده به سـمت داراییهای دلاری ایجاد میکند. اغلب برای تمام اهـداف اقتصادی، هماننـد کارکرد داخلی داراییهای پزویی و ریالی، ممکن است برای بازگشـتن به پزو و ریال در آینـده انگیزه کمی وجود داشـته باشد. ۶ . برگشت ناپـذیری و تقاضـای پول در ایران و آرژانـتین هم انـدوختههای پزویی و ریـالی و هم اندوختههای دلاری برای بررسی اقتصادسنجی برگشت ناپذیری دلاری شدن مفید است. با وجود برگشت ناپذیری، افزایش در تورم بایـد کـاهش دائمی در داراییهـای پزویی و ریـالی و افزایش دائمی در انـدوختههای دلـری را تهییـج نمایـد. دادههـای مربـوط به موجودی دلارهای در گردش در آرژانتین و ایران اثر برگشت ناپـذیر تورم را تأییـد میکند. تقاضای بلند مدت داراییهای دلاری اثر برگشت ناپـذیری دلاری شـدن را به خوبی نشان میدهـد، بنابر این، برگشت ناپـذیری ممکن است جایگزینی برای موجودی دلارها باشـد، که فرض قاطع برگشت ناپـذیری حقیقی را تحقق می بخشد.۷ . تحلیل پدیده جانشینی پول در ایران و آرژانتینجانشـینی پول پدیـده گستردهـای در بسیاری از کشورهای درحال توسعه مخصوصاً در آمریکای لاتین است، وجود سـطوح تورم بالا و انتظارات کـاهش نرخ ارز، سـاکنین این کشورهـا را واداشـته است تـا برای حفـظ ارزش واقعی ثروتشان نگهـداری از پول خارجی را در سـبد دارایی مالی خود افزایش دهند. تمام پژوهشگرانی که در زمینه دلاری شدن اقتصاد و جانشینی پول تحقیق کردهاند اذعان دارند که این پدیده در ایران و آرژانتین اتفاق افتاده است، اختلاف نظر در درجه جانشینی پول و روند آن است.۵ بسیاری از دست اندرکاران در سال ۱۳۶۹ حجم بـازار ارز را بیش از ۲ میلیارد دلار درسال میدانسـتند(خلعت بری ، ۱۳۶۹: ۵). برآورد پژوهش حاضـر از حجم دلارهـای در گردش نشان میدهـد که از سال ۱۳۵۷ تـاکنون میانگین حجم دلارهای در گردش حـدود ۵ میلیارد و ۱۷۷ میلیون دلار

بوده است. عارضه دلاری شـدن اقتصاد، منابع ریالی گسترده‌ای را به جانب خریـد دلار سوق میدهـد و درصـدی از مردم پس انداز خود را به جای ریال به دلار نگاه میدارنـد. حتی اگر ۱۰ درصد از انتقالات بازار جنبه پساندازی داشتهباشد، سالانه ۵۱۸ میلیون دلار پسانـداز دلـری وجود دارد که با نرخ برابری ۹۰۰۰ ریـال بابت هر دلار، معادل ۴۶۶۲ میلیـارد ریال نقـدینگی خارج از بخش پولی رسـمی کشور را به وجود میآورد. بررسـی این بازار، موجب طرح این سـئوال میشود که این نقدینگی چگونه حاصل و به چه ترتیب ثبت میشود؟ تردیـدی نیست که وجود این نقدینگی خارج از کنترل مقامات پولی، قدرت عمل سیاسـتهای پولی را به شدت کاهش میدهـد. بالاـ رفتن درجه جانشینی پول میتوانـد عاملی در گسترده شـدن نسبی حجم اقتصاد زیر زمینی در برابر اقتصاد رسـمی کشور باشد. همان طورکه نمودارهای ۱ و ۲ نشان میدهند روند حجم دلارهای در گردش و درجه جانشینی پول در هر دو کشور در طول دوره مورد بررسـی صـعودی بوده است. به علت تفاوتهـای ساختـاری از جمله دلاری شـدن رسـمی در آرژانتین و دلاری شـدن غیر رسـمی در ایران سـرعت دلاری شدن در ایران نسبت به آرژانتین کمتر است. ۸ . آزمون فرضـیههای تحقیق فرضیههایی که در این مقاله مـد نظر بوده است عبارتنـد از: ۱. رونـد درجه جانشـینی پول در ایران و آرژانـتین صـعودی است. ۲. جانشینی پول در ایران و آرژانتین نامتقارن (یک طرفه) است.نتایج فصول سوم و شـشم طرح پژوهشی نشان می دهد که هر دو فرضیه تأیید می شوند زیرا هم روند درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین صعودی و در حال افزایش است و همچنین این جانشینی به صورت یک طرفه است و ریـال ایران و پزو آرژانتین در هیـچ کشوری جانشـین پول داخلی نشـده است. ۹. نـتیجه نتیجه پژوهش حاضـر این است که" روند درجه جانشـینی پول در ایران و آرژانتین صـعودی بوده است. "به نظر میرسـد که علت اصـلی افزایش درجه جانشـینی پول نرخهـای تـورم بالاـ منفی بـودن نرخ واقعی بهره داخلی نسـبت به نرخ بهره خـارجی و سـیر نزولی ارزش پول ملی در هر دو کشور می باشـد. دسـتاورد علمی این مقـاله چنین است: که اقتصادهـای باز و کوچک مثل ایران و آرژانتین در تابع تقاضای پول داخلی خود علاوه بر متغیرهای نرخ بهره داخلی، نرخ تورم و درآمـد داخلی باید متغیرهای نرخ ارز بازار موازی و حداکثر نرخ تورم تا زمان مورد بررسـی را وارد نماینـد. متغیر اخیر موجب کـاهش تقاضـا برای پول داخلی و انتقال منابع به سـمت تقاضا برای پول خارجی می شود. در این گونه کشورها جانشینی پول یک طرفه و نامتقارن است و کشورهای دیگر از پول این کشورها در مبادلات داخلی خود استفاده نمی کننـد.فهرست منابع و مآخـذ الف. فهرست فارسـی: ۱. بهمنیاسکویی، محسن(۱۳۷۲)؛ " اثراتکلاـن اقتصـادی کاهش ارزش خارجی ریال ایران در دوران پس از انقلاباسـلامی"؛ گزارش سومین سـمینار سیاسـتهای پولی و ارزی؛ مؤسسه تحقیقات پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ صـص۸۷-۱۲۰ . ۲. بهمنیاسـکویی، محسن(۱۳۸۰)؛ " نرخ ارز بـازار سـیاه و تقاضـا برای پـول در ایران"؛ پژوهشـها و سیاسـتهای اقتصـادی؛ معـاونت امور اقتصـادی وزارت دارایی؛ شـماره۱۹ ؛صص۳-۹ . ۳. پورمقیم،جواد(۱۳۷۸)؛ "عوامـل تعییـن کننـده نرخ ارز در بـازار سیاه ارز در ایران"؛ مجلـه تحقیقـات اقتصـادی؛ شـماره ۵۴ ؛ صـص۸۳-۱۰۴ . ۴. خلعتبری، فیروزه(۱۳۶۸)؛ " اقتصاد دلاری و سپردههای ارزی: بحث نظری و مفاهیم آن از دیـد اقتصادکلان" ؛ اقتصاد مـدیریت؛ دانشـگاه آزاد اسلامی؛ شماره۱؛ صص۲۹-۴۹. ۵. زال پور، غلامرضا(۱۳۷۳)؛ جانشـینی ارز به جـای پول ملّی در اقتصادایران؛ پایاننامه کارشناسـی ارشـد علـوم اقتصـادی؛ دانشگاه تربیـت مـدرس. ۶. سـامرز، لـورنس(۱۹۹۹)؛ "دلـری شـدن اقتصـاد کشورهـای آمریکـای لاـتین"؛ خبرگزاری رویتر؛ ترجمه اداره مطالعات و سازمانهای بینالمللی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران ؛ صص۱-۶. ۷. ساهای، راتنا و کارلوس وگ(۱۳۸۰)؛ "دلاری شدن اقتصاد کشورهای در حالگذر"؛ ترجمه کورش معدلت؛ مجله اقتصادی؛ معاونت امور اقتصادی وزارت دارایی؛ دوره دوم؛ سال اول؛ شـماره دوم؛ صص۲۶-۳۰. ۸. عربمازاریزدی، علی(۱۳۸۰)؛"اقتصاد سیاه درایران: اندازه، علل و آثـار آن در سـه دهـه اخیر"؛ مجله برنـامه و بـودجه شـماره ۶۲و۶۳ ؛ صـص۳-۶۰ . ۹. فرزینوش، اسـداله و محمـد لشـکری(۱۳۸۲)؛ "جانشـینی پـول و تقاضـابرای پـول: شواهـدی از ایران"؛ پژوهشـنامه بازرگـانی؛ شـماره۲۹؛ صـص۱-۵۱ . ۱۰. کمیجـانی، اکـبر و رافیکنظریان (۱۳۷۰) ؛ "سـنجش درجه جانشـینی میان پول و شـبه پول در اقتصاد ایران" ؛ اقتصاد و مـدیریت؛ شـمارههای۱۰ و ۱۱ ؛

صص۱۵-۴۲. ۱۱. لشکری، محمد (۱۳۸۳)؛ " تحلیل پدیده جانشینی پول و عوامل مؤثر برآن در ایران"؛ پژوهشنامه اقتصادی؛ شماره۹و۱۰؛ صص۸۹-۱۱۰. ۱۲. لشکری، محمد(۱۳۸۲)؛ تحلیل پدیده جانشینی پول و عوامل مؤثر برآن (مورد ایران)؛ رساله دکتری علوم اقتصادی؛ دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳. لشکری، محمد(۱۳۸۵)؛ جانشینی پول ؛ انتشارات دانشگاه پیام نور. ۱۴. لشکری، محمد (۱۳۸۵)؛ طرح پژوهشی با عنوان "دلاری شدن اقتصاد ایران و مقایسه آن با دلاری شدن آرژانتین پس از ابر تورم و دلاری شدن کانادا؛ "دانشگاه آزاد اسلامی- واحدنیشابور. ۱۵. لشکری، محمد و عباس عرب مازار(۱۳۸۳)؛ "رتبه درجه جانشینی پول ایران در میان ۲۷ کشور جهان"؛ نامه مفید؛ شماره۴۵؛ صص۲۵-۴۴. ۱۶. لشکری، محمد(۱۳۸۲)؛ مروری برمبانینظری و تجربی پدیدهجانشینی پول؛ منتشر نشده. ۱۷. لشکری، محمد و اسداله فرزینوش(۱۳۸۲)؛ تخمین حجم دلارهای در گردش و اندازهگیری درجه جانشینی پول در ایران؛ مجله تحقیقات اقتصادی دانشگاه تهران؛ ویژهنامه. ۱۸. نوفرستی، محمد(۱۳۷۴)؛"رابطه تقاضا برای پول با نرخ برابری ارز و نرخ تورم"؛ برنامه و توسعه ؛ دوره۲؛ شماره۱۱؛ صص۱-۱۳. ۱۹. والکر، مارتین(۱۳۷۸)؛"رام کردن دلار"؛ نامه اتاق بازرگانی؛ شماره۱؛ صص۴۰-۴۳. ۲۰. یزدانپناه، احمد و ناصرخیابانی(۱۳۷۵)؛ بررسی پدیده جانشینی خارجی به جای پول ملّی در ایران (دلاری شدن اقتصاد)؛ مؤسسه تحقیقات پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران. ۲۱. یزدانپناه، احمد و ناصرخیابانی(۱۳۷۵)؛" جایگزینی پول ملّی (دلاری شدن اقتصادایران)"؛ مجموعهمقالات ششمین کنفرانس سیاستهای پولی و ارزی؛ مؤسسه تحقیقات پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ صص۳۳۵-۳۵۹.الف .فهرست لاتین:

Agenor, Pierre-Richard and Mosin S. Khan (۱۹۹۶) " Foreign Currency Deposits and the.۱ Demand for Money in Developing Countries"Journal of Development Economics Vol.۵۰ pp.۱۰۱-۱۱۸.۲.Alami,TarikH(۲۰۰۱)"Currency Substitution Versus Dollarization a Portfolio Balance Model"Journal of Policy Modeling Vol.۲۳ pp.۴۷۳-۴۷۹. ۳-Arango, Sebastian and M . Ishaq Nadiri (۱۹۸۱) " Demand for Money in Open Economies" Journal of Monetary Economics :Vol.۷ pp.۶۹-۸۳.۴-Bahmani-Oskooee,Mohsen and Margaret Malixi (۱۹۹۱) " Exchange Rate Sensitivity of Demand for Money in Developing Countries" Applied EconomicsVol .۲۳pp.۱۳۷۷-۱۳۸۴.۵-Berg,Andrewand Eduardo Borensztein(۲۰۰۰)"The Choice of Exchange Rate Regime and Monetary Target in Highly Dollarized Economies" IMF Wp/۰۰/۲۹ February pp.۱-۲۹.۶-Blejer, Mario I(۱۹۷۸)"Black-Market Exchange Expectations and the Domestic Demand for MoneySome Empirical Results" Journal of Money EconomicsVol.۴pp.۷۶۷-۷۷۳.۷-Bordo, Michael.D and Ehsan Choudri(۲۰۰۰)"Currency Substitution and the Demand for Money: Some Evidence for Canada" Journal of Money Credit and Banking Vol.۱۴ February pp.۴۸-۵۷.۸-Brillembourg, Arturo and Susan M.Schadler (۱۹۸۰)"A Model of Currency Substitution in Exchange Determination,۱۹۷۳-۷۸" IMF Staff PapersVol.۲۶ Sep pp.۵۱۳-۴۲.۹-Calvo, Guillermo A and Carlos A . Vegh (۱۹۹۲) " Currency Substitution in Developing Countries:An Introduction" IMF WP/ ۹۲/ ۴۰ May .۱۰-Calvo, Guillermo A(۱۹۸۵)"Currency Substitution and Real Exchange Rate: The Utility Maximization and ________-Approach" Journal of International Money and Finance Vol.۴ pp.۱۷۵-۸۸.۱۱ C.A.Rodriguez(۱۹۷۷)"A Model of Exchange Rate Determination Under Currency

Substitution and Rational Expectations" Journal of Political Economy Vol.۸۵ June pp.۶۱۷-۲۵.۱۲-Canto,Victor A and Marc.A.Miles(۱۹۸۴)"Exchange Rates in a Global Monetary Model with Currency Substitution and Rational Expectations" In Bhandari,Jagdeep and Bluford H.Putnam With Jay H.LevinEconomic Interdependence and Flexible Exchange Rates M.I.T and Gerald Nickelsburg (۱۹۸۷) ________________-Press Second Printing January.۱۳ Currency Substitution: Theory and Evidence from Latin AmericaKluwer Academic ostonMassachusetts.

۱۴-Cohen , Benjamin J (۲۰۰۰) " Dollarization : Pros and Cons " Paper Prepared for the Workshop Los Angeles,CA Maypp.۱-۱۳.۱۵-Cuddington,John T(۱۹۸۳)"Currency Substitutability, Capital Mobility and Money Demand Journal of International Money and FinanceVol.۲pp.۱۱۱-۱۳۳.۱۶-Dean James W (۲۰۰۰) De Facto Dollarization Prepared for a Conference, To Dollarize: Exchange -Rate Choices for the Westwrn Hemisphere, Sponsored by the North-South Institute, Ottawa, Canada,Ocober ۴-۵.۱۷-Dornbusch,Rudiger(۱۹۷۵)"A Portfolio Balance Model of The Open Economy" Journal of EconomicsVol.۱pp.۳-۲۰.۱۸-Feldman, Robert A(۱۹۸۵)"Foreign Currency Options"Finance & Development December no.۳ pp.۳۸-۴۱.۱۹-Fisher , Stanley (۱۹۸۲) "Seigniorage and the Case for a National Money" Journal of Political EconomyVol.۹۰ no. ۲Aprilpp. ۲۹۵-۳۱۳.۲۰-Frenkel, Jacob A and Carlos A. Rodriguez(۱۹۸۰)"Portfolio Equilibrium and the Balance of Payment:A Monetary Approach" The American Economic Review Vol.۶۵ no.۴May pp. ۶۷۵-۶۸۸.۲۱-Grubel Hebret G (۱۹۶۸)" Internationally Diversified Portfolios: Welfare Gains and Capital Flows " The American Economic Review Vol.۵۸no.۵pp.۱۲۹۸-۱۳۱۵.۲۲-Guidotti , Pablo E and Carlos A . Rodriguez (۱۹۹۲) " Dollarization in Latin America, Gresham` s Law in Reverse?"IMF Staff Papers Vol.۳۹ no.۳Septemberpp.۵۱۸-۵۴۴.۲۳-Kamin Steven B and Neil R.Ericsson (۱۹۹۳)" Dollarization in Argentina" Board of Governors of the Federal Reserve System International Finance Discussion paper۴۶۰.۲۴--------------- ۲۰۰۳)"Dollarization in Post - Hyperinflationary Argentina" Journal of International Money and Finance Vol.۲۲ pp.۱۸۵-۲۱۱.۲۵-Marquez,Jaime(۱۹۸۷)"Money Demand in open Economies:A Currency Substitution Model for Venzurla"Lournal of International Money and Finance Vol.۶pp.۱۶۷-۱۷۸.۲۶-McKinnon, Ronald I(۱۹۸۲) " Currency Substitution and Instability in the World Dollar Standard " American Economic Review Vol.۷۲ Junepp.۳۲۰-۳۳.۲۷-Miles, Marc A(۱۹۷۸)"Currency Substitution, Flexible Exchange Rates and Monetary Independence"American Economic Review no.۶۸ Junepp.۴۲۸-۳۶.۲۸-Poloz, Stephen S(۱۹۸۴)"The Transactions Demand for Money in A Two-Currency Economy"Journal of

Monetary EconomicsVol .۱۴ pp.۲۴۱-۲۵۰.۲۹-Vegh, Carlos A(۱۹۹۸)“Inflationary Finance and Currency Substitution in a Public Finance Framework ” Journal of International Money and Finance Vol.۱۴no.۵pp.۶۷۹-۶۹۳. Comparing of Dollarization In Iran’s Economy with Dollarization in Argentina AbstractsThis Paper examines Currency Substitution phenomenon in Iran's economy and Argentina's economy through estimating Volume of Dollars and Degree of Currency Substitution in Iran and Argentina. The results implies that Currency Substitution in Iran and Argentina is one-way. Key Words: Currency Substitution, Dollarization, Degree of Currency Substitution, Iran, Argentina

بنگاههای کوچک و متوسط یونان

تدبیر

مقدمه: تاکنون فعالیتها و سیاستگذاری طیف گسترده ای از کشورها در زمینه بنگاههای کوچک و متوسط موردمطالعه قرار گرفته اند. از اروپای شرقی آغاز شد و سرانجام به شرق آسیا رسیدیم. اکنون در این شماره یونان، به عنوان یک کشور اروپایی کهن سال می پردازیم. یعنی کشوری که حدود ۱۰/۶ میلیون نفر جمعیت را در۱۳۱ هزار کیلومتر مربع جای داده است، در زمره فقیرترین کشور عضو اتحادیه اروپا قرار دارد، صادرات کالاهای آن بسیار کمتر از وارداتش است، بیکاری در آن درحد ۱۰ درصد نیروی کارش (برابر با ۴/۳۷ میلیون نفر) است، تورمی برابر با ۳/۶ درصد داشته است. نکته قابل توجه در اقتصاد یونان صنعت توریسم آن است. این کشور هر سال درحد جمعیت ساکن در خود از جهانگردان پذیرایی می کند. یونان، همانطور که مقاله نشان می دهد، اهمیت ویژه ای به SMEs داده است وسیاستها و نهادهای خاصی را برای تقویت این پدیده بکار گرفته است.تعریف بنگاههای کوچک و متوسط در یونانـدر کشور یونان بنگاههای کوچک و متوسط براساس دو معیار تعداد کارکنان و میزان گردش سرمایه سالانه آنها موردشناسایی قرار می گیرند. براساس این معیارها بنگاههایی کوچک و متوسط شناخته می شوند که تعداد کارکنان آنها کمتر از ۲۵۰ نفر بوده و علاوه بر آن میزان گردش سرمایه سالانه در آنها فراتر از ۴۰ میلیون یورو نباشد.بنگاههای کوچک و متوسط سهم عمده ای در اقتصاد یونان برعهده دارند و بویژه در بخشهای تجاری، صنعتی و کشاورزی نقش مهمی ایفا می نمایند.درمورد اهمیت و نقش این بنگاهها در اقتصاد یونان می توان به این نکته اشاره کرد که حدود ۹۹ درصد از کل فعالیتهای کسب و کار در یونان توسط بنگاههای کوچک و متوسط انجام می شود و این بنگاهها ۱۹ درصد از کل صادرات کشور را انجام می دهند.اندازه بنگاههای کوچک و متوسط در یونان بسیار متفاوت است و بیشتر این بنگاهها نوعاً بنگاههای کوچکی هستند که تعداد کارکنان آنها کمتر از ۱۰ نفر می باشد. براساس آخرین آمارها در این کشور نزدیک به ۵۰۹۰۰۰ بنگاه فعالیت می کنند. از این تعداد ۹۶/۳ درصد از آنها کمتر از ۹ نفر را در استخدام دارند، ۳/۶ درصد نیز بین ۱۰ تا ۹۹ نفر را استخدام نموده اند و تنها ۰/۲ درصد از این نوع بنگاهها بیش از ۱۰۰ نفر را به استخدام خود درآورده اند.برنامه های ملی درمورد بنگاههای کوچک و متوسطسیاستگذاران صنعتی در یونان درنظر دارند تا رقابت را بین صنایع این کشور تشویق نمایند و با این هدف اقدام به کاستن و از میان برداشتن موانع زیرساختاری نموده اند. هدف اصلی سیاست دولت درمورد بنگاههای کوچک و متوسط ایجاد یک محیط صنعتی مناسب برای رسیدن به اهداف زیر است:- افزایش بازده سرمایه- بکارگیری فناوری های نوین- بهبود زیرساختها- تامین منابع مالی و اعتباری- تسهیل امکان ورود به بازارهای بین المللیدرهمین راستا چارچوب سازمانی و نهادهای مربوط به فعالیتهای کارآفرینی درحال نوسازی و تقویت است. بدین منظور شرایط ایجاد، تاسیس، ثبت قانونی و عملکرد بنگاههای کوچک و متوسط

تاحد زیادی تسـهیل شده است و از فعالیتهای دولتی نیز تمرکززدایی شده است.از دیگر فعالیتهایی که در یونان به ثمر رسـیده اسـت ایجاد زیرساختار مدرن برای بخش خصوصـی می باشد که این موضوع با بکارگیری فناوری های مدرن، ایجاد شـبکه های خدماتی در رشـته هایی مانند تجارت الکترونیک و کنترل کیفیت و همچنین ایجاد زیرساختارهای حمایتی مانند انکوباتورها، مراکز تجاری و دفاتر اطلاعاتی صورت گرفته است.برای حمایت از سرمایه گذاری بخش خصوصی نیز اقداماتی صورت گرفته است که می توان به مدرنیزه ساختن بنگاهها، بهبود کیفیت کالاها و خدمات و ایجاد مشاغل جدید اشاره نمود.سـیاست ملی دولت یونان برای حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط بسـیاری از بخشـهای دولتی اجرا می شود. این سـیاست باتوجه به نیاز این بخش از صـنعت تدوین شده است و هدف اصلی آن برطرف ساختن موانع بر سر راه ایجاد، فعالیت و توسعه بنگاههای کوچک و متوسط می باشد.وزارت توسعه مهمترین مسئولیت را در زمینه حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط برعهده دارد و چارچوب قانونی لازم برای تسهیل فعالیت این بنگاهها را طراحی می نماید. مهمترین اهداف وزارت توسعه که در قالب برنامه های عملیاتی برای رقابت و جامعه اطلاعاتی تدوین شـده است عبارتنـد از:- افزایش قابلیتهای تکنولوژیکی در بنگاهها؛- توسـعه کارآفرینی و ارتقا توان رقابت در بنگاههای کوچک و متوسط؛- افزایش کمّی و کیفی مشاغل در اقتصاد کشور.برنامه های دیگری نیز برای پشتیبانی از این بنگاهها درحال انجام می باشد. ایجاد پارکهای صـنعتی، تقویت زیرساختهای موجود، مطالعه برای ایجاد یک شبکه یکپارچه برای ارائه خدمات پشتیبانی، ایجاد یک سیسـتم مرکزی مشاوره، تسـهیل دسترسی بنگاههای کوچک و متوسط به سرمایه ازطریق ایجاد یک نهاد مرکزی برای ضمانت وامها و تسـهیلات اعتبـاری، توسـعه زمینه هـای کـارآفرینی ازطریق حمـایت از تاسـیس بنگاههـای جدیـد، افزایش توان رقـابتی بنگاههای کوچک و متوسط ازطریق اجرای برنامه های یکپارچه تولیدی، اداری، سازمانی و عملیاتی، حمایت از برونگرایی بنگاههای کوچک و متوسـط ازطریق ترویـج محصولـات آنها در بازارهای جدیـد، ترویـج همکاریهای تجـاری ازطریق ایجاد شـبکه های همکاری بین بنگاهی، تشویق بنگاههایی که بازدهی بالایی دارند و نیز اسـتفاده از نتایج تحقیقات برای افزایش بهره وری در بنگاههای کوچک و متوسـط برخی از فعالیتهـای وزارت توسـعه یونـان برای حمـایت از بنگاههـای کوچک و متوسط می باشـد.درکنار فعالیتهای وزارت توسـعه، دولت یونان برای تقویت بنگاههای کوچک و متوسط و حمایت از آنها اقـدام به ایجاد برخی نهادهای حمایت کننده نموده است که در اینجا به معرفی مهمترین آنها می پردازیم.نها دهای حمایت کننده از بنگاههای کوچک و متوسط۱) سازمان ملی توسعه بنگـاه: سازمان ملی توسـعه بنگاه یکی از مهمترین نهادهای مرتبط با بنگاههای کوچک و متوسط در کشور یونان محسوب می شود. نقش و وظـایف ایــن سازمـان بسیار متنوع می باشـد و می توان آن را رابـط بین بنگاههـای کوچـک و متوسـط با دولت و نهادهای سیاستگذاری کشور دانست.سازمان ملی توسعه بنگاه به دولت در زمینه قوانین موجود و درحال تدوین پیرامون بنگاههای کوچک و متوسـط و نیز تـدوین استراتژی توسـعه بنگاههـای کوچـک و متوسـط مشـاوره می دهـد و دیـدگاههای خود را درمورد تـاثیر قوانین موجود برعملکرد بنگاههای کوچک و متوسط و نحوه ایجاد محیط مناسب برای فعالیت این بنگاهها دراختیار سیاستگذاران اقتصادی کشور قرار می دهد.ازطرف دیگر این سازمان نمایندگی بنگاههای کوچک و متوسط را برعهده دارد و به نمایندگی از این بنگاههـا به مـذاکره بـا وزارتخـانه هـا و نهادهـای مهم دولتی برای ارتقـا سـطح حمایت از این بنگاهها و توسـعه بیشتر آنها می پردازد. در این راستا، سازمان ملی توسعه بنگاه اقـدام به ایجاد محفلی برای بحث و تبادل نظر درمورد مسائل مربوط به توسعه بنگاههای کوچک و متوسـط نموده است. این سازمـان همچنین یک بانک اطلاعاتی برای تامیــن نیازهای اطلاعاتی مراکز حمایت منطقه ای و کمک به سیاسـتگذاران تاسـیس نموده است. از جمله این اطلاعـات می توان به اطلاعـاتی درمورد برنـامه هـای کمـک خـارجی و حمایتهای دولتی از بنگاههـای کوچـک و متوسـط اشـاره نمود.سازمان ملی توسـعه بنگاه وظیفه هماهنگی و ارائه کمکهای دو یا چنـد جانبه به بنگاههـای کوچـک و متـــوسط برای افزایش کارآیی و بهره وری در این بنگاهها را برعهـده دارد و در کنار آن یک نهاد نظارتی برای بررسـی و نظـارت بر فعالیتهـای بنگاههای کوچک و متوسط ایجاد نموده است.از دیگر فعالیتهای سازمان ملی توسـعه بنگاه می

توان به فعالیتهای آموزشی و ترویجی آن اشاره نمود. ازجمله این اقدامات می توان به استخدام افراد ذیصلاح در این سازمان و ارائه آموزشهای لازم به پرسنل در بالاترین سطح، ایجاد شبکه ای از مراکز حمایت منطقه ای و نهادهای حامی بنگاههای کوچک و متوسط در سطح ملی و ارائه آموزش به پرسنل آنها برای انجام وظایفشان، آموزش مربیان ویژه به منظور ارائه خدمات پشتیبانی آموزشی به مراکز حمایت منطقه ای و نیز توسعه خدمات مرکزی آموزشی، مشاوره و اطلاعاتی و گردآوری مطالب موردنیاز مراکز حمایت منطقه ای اشاره نمود.علاوه بر فعالیتهای فوق، سازمان ملی توسعه بنگاه برنامه های خاصی نیز برای ترویج فرهنگ کارآفرینی درقالب بنگاههای کوچک و متوسط در سراسر کشور در دست انجام دارد.۲) مراکز خدمات منطقه ای: هدف کلی از ایجاد مراکز خدمات منطقه ای در یونان رشد بلندمدت و توسعه پایدار بنگاههای کوچک و متوسط و بالابردن سهم این بنگاهها در تولید ناخالص ملی و ایجاد مشاغل جدید می باشد. افزایش کارآیی زیرساختهای موجود و تشویق فعالیت بنگاههای کوچک و متوسط برای رسیدن به توسعه پایدار در سطح ملی و محلی نیز ازجمله اهداف این مراکز می باشد. این مراکز برای جلب حمایت موثر دولت از بنگاههای کوچک و متوسط و ایجاد یک سیستم حمایت منطقه ای از توسعه این بنگاهها تلاش می کنند.ازجمله فعالیتهای این مراکز می توان به موارد زیر اشاره نمود:- ارائه اطلاعات و راهنمایی به کارآفرینان موجود و آتی؛- ارائه آموزش کارآفرینی؛- کمک به تهیه برنامه های اجرایی کسب و کار؛- کمک به تشخیص فرصتهای مناسب برای ایجاد کسب و کار؛- تسهیل دسترسی به اعتبارات بانکی؛- ایجاد کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی تخصصی کسب و کار؛- کمک به حل مشکلات بنگاههای کوچک و متوسط.۳) موسسه اومخموسسه اومخ(EOMMEX) در سال ۱۹۷۷ زیرنظر وزارت توسعه یونان تاسیس شد. این موسسه تاکنون خدمات زیادی را به بنگاههای کوچک و متوسط ارائه نموده است و امیدوار است فعالیت خود را در این راستا تداوم بخشد. ماموریت اومخ ارائه کمکهای مادی و فنی برای ایجاد، حمایت و توسعه بنگاههای کوچک و متوسط در کشور یونان می باشد.بین سالهای ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۴ اومخ مشاوره های فنی و اقتصادی خود را به صورت رایگان دراختیار بنگاههای کوچک و متوسط قرار می داد. در این دوران ایده «مدیریت کسب و کار سیستماتیک» شکل گرفت و براساس آن موسسه اومخ اقدام به ایجاد لابراتوارهای کنترل کیفیت ارزیابی و به کارگیری نوآوری و بازاریابی برای محصولات بنگاههای کوچک و متوسط نمود.از سال ۱۹۸۳ و براساس قانون جدیدی که به تصویب رسید، موسسه اومخ وارد حوزه های جدیدی از قبیل وام، کمکهای مالی و اعتباری و ضمانت نامه ها شد. همچنین در این سال، اومخ به تدوین «قوانین توسعه» برای حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط در کشور یونان کمک نمود.حمایت از به کارگیری فناوریهای نوین در بنگاههای کوچک و متوسط، توسعه فرهنگ پیمانکاری و واگذاری فعالیتها، ارزیابی و حمایت از نوآوری، توسعه و سازماندهی تعاونیها و فعالیتهای مشترک بنگاههای کوچک و متوسط، معرفی و ارائه راهنمایی در زمینه برنامه ریزی صنعتی، عملیات بازاریابی و سازماندهی و برگزاری نمایشگاههایی برای معرفی تولیدات بنگاههای کوچک و متوسط همگی جزئی از فعالیتهای متنوع اومخ برای توسعه بنگاههای کوچک و متوسط بوده است.از سال ۱۹۹۴ موسسه اومخ با گسترش فعالیتهای خود به مشارکت در برنامه عملیاتی بنگاهها پرداخته است و درعین حال در سطح اتحادیه اروپا برنامه هایی را پیگیری و به اجرا درمی آورد. اومخ در این دوره به صورت همزمان فعالیتهایش را با اجرای طیف وسیعی از برنامه ها ازجمله کمک به بنگاههای کوچک و متوسط و با هماهنگی با سایر نهادهای مرتبط تداوم داشته است.اهداف اصلی اومخ در سالهای اخیر عبارتند از:- توسعه کارآفرینی و ایجاد کسب و کارهای جدید- افزایش توان رقابتی بنگاههای کوچک و متوسط- حمایت از سرمایه گذاری در بنگاههای کوچک و متوسط- بهره گیری از قابلیتهای جامعه اطلاعاتی- حمایت از هنر یونان و صنایع دستی کشور- توسعه همکاریهای بین المللی و تشویق برون گرایی بنگاههای کوچک و متوسط- ارائه آموزشهای حرفه ای برای مدیران بنگاههای کوچک و متوسط- ایجاد زیرساختهای حمایتی کسب و کار- توسعه فعالیتهای موسسه اومخ در سراسر کشور ازطریق تاسیس شعبه های آن در مناطق مختلفهمکاریهای اومخ با سازمان ملی توسعه بنگاهاومخ به سازمان ملی توسعه

بنگاه درمورد تدوین استراتژی توسعه بنگاههای کوچک و متوسط در سطح ملی کمک می نماید. بررسی کامل چارچوبهای نهادی و قـانونی مربوط به بنگاههـای کوچـک و متوسـط و وضـعیت این بنگاههـا توسط اومـخ صورت می پـذیرد. در کنار آن، اومـخ این بنگاههـا را هم ازنظر کمی و هم ازنظر کیفی تعریف می کنـد و اطلاعات مهم و موردنیاز را دراختیار سازمان ملی توسـعه بنگاه قرار می دهد.در این راسـتا فعالیتهای زیر توسط اومخ انجام می گیرد:- تعیین اندازه و تنوع بخش بنگاههای کوچک و متوسط مشتمل بر تعداد شـرکتها (تعداد کارکنان و نوع کسب و کار)، تعداد کارکنان استخدام شده برحسب بخشهای مختلف صنعت، درصد بنگاهها در بخشـهای مختلف صـنعتی برحسب گروههای مختلف و نرخ اسـتخدام در هر گروه تعـداد بنگاههای به ثبت رسـیده و تعداد افراد خویش فرمـا، ثبت آغـاز کار یا خاتمه فعالیت بنگاه، افزایش یا کاهش تعـداد در مقایسه با اسـتانداردهای بین المللی- نقش و اثرات بنگاههای کوچک و متوسط: بررسـی اهمیت این بنگاهها برای کل اقتصاد، تعریف مزایای فعالیت آنها، تعیین نرخ رشـد این بنگاهها مزایـای این بخش از نظر ایجاد اشـتغال و ثروت، نرخ ایجاد اشـتغال براساس انـدازه بنگاه (تعیین اینکه بنگاهها درچه انـدازه ای توان اشـتغال زایی بیشتری از خود نشان می دهند). بررسی روندهای ملی و اقتصادی در سطح بخشهای اقتصادی، مشخصات و ویژگیهای کارآفرینـان محلی و مقـایسه وضـعیت بنگاههـای کوچـک و متوسـط یونـان بـا سـایر کشورهای اتحادیه اروپا- بررسـی مشـکلات و محـدودیتهایی که بنگاههای کوچک و متوسط با آن مواجهند: مشـکلات به جامانده از اقتصاد متمرکز، چارچوب حقوقی نامناسب، فقـدان دسترسـی به اطلاعـات و خـدمات مشـاوره ای، نبود امکانـات لازم برای انجام فعالیتهای بازاریابی، محـدودیتهای مالی فقـدان آموزش در زمینه کارآفرینی، روابط ضـعیف صـنعتی و کاری، دردسترس نبودن تکنولوژی مناسب، فقدان نظام مالیاتی مناسب و نیز سیاسـتهای نامناسب برای تخصـیص وام و اعتبار به بنگاههای کوچک و متوسـطنقش جدیـد اومخمأموریت جدیـد اومـخ در سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۶، حمـایت از سیسـتم هـای سیاسـتگذاری و پشتیبـانی از نهادهـا و فعالیتهای مرتبط با بنگاههـای کوچک و متوسط در چارچـوب خط مشـی کلان اقتصادی دولت یونان می باشـد. اومخ در این سالها به عنوان مشاور دولت عمل می کند و متقبل اجرای سیـاست دولت درقبـال بنگاههـای کوچـک و متوسط می باشـد و در این راسـتا برنـامه هـای لازم را برای ایجاد محیط کسب و کار منـاسب به اجرا درمی آورد. در این راسـتا اومـخ نقشـهای زیر را برعهـده گرفته است:- مشـاور دولت در زمینه بنگاههای کوچک و متوسـط- نهـاد اجرایی برای توسـعه زیرساختار صـنعتی موردنیاز و توسـعه کارآفرینی از طریق آموزش و ارائه خـدمات مشاوره ای- توسـعه دهنـده توان رقـابتی بنگاههـای کوچـک و متوسـط- نهاد تـداوم دهنـده هماهنگی های بین المللی برای حمایت از بنگاههای کوچـک و متوسـط- نهـاد هماهنـگ کننـده فعالیتهـای بنگاههـای کوچـک و متوسط- بررسـی سیاسـتهای پیشـین و کنونی دولت و عملکرد نهادهـای دولتی در زمینه توسـعه بنگاههای کوچک و متوسط- جلب کمکهای بین المللی ازطرف اتحادیه اروپا و همچنین کسب اعتبار بین المللی برای فعالیت بنگاههای کوچک و متوسـطاومخ در زمینه تبیین اهـداف و اصول تدوین استراتژی ملی حمایت از بنگاههـای کوچـک و متوسـط به همکـاری بـا موسسه ملی توسـعه بنگـاه می پردازد. اومـخ در این راسـتا در زمینه تعیین اهـداف استراتژی، مراحل تدوین استراتژی (ایجاد آگاهی، تعیین نیازها و برنامه ریزی برای اجرا، تعیین منابع موردنیاز، تقویت فرهنگ کسب و کـار و کـارآفرینی، آمـوزش نیروی انسـانی موردنیـاز) و نیز شـیوه هـای جلـب حمـایت برای اجرای ایـن اسـتراتژی همکـاری می نمایـد.یکی دیگر از فعالیتهـای اومـخ ظرفیت سـازی نهـادی و ایجـاد عناصـر نهادی لازم در چارچوب سـیاست حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط می باشد. در این راسـتا اومخ با طیف وسیعی از نهادها و سازمانها ازقبیل وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی ذیربط، سازمـان ملی توسعه بنگاه و مراکز خـدمات منطقه ای، شـهرداری ها، شـرکتهای دولتی و نیز سازمانهای غیردولتی حمایت کننـده از بنگاههـای کوچک و متوسط همکاری می کنـد.اومـخ و کارآفرینیکی از ماموریتهای اومـخ ترویـج فرهنگ کارآفرینی در جامعه و حمـایت از کارآفرینـان می باشـد. در این راسـتا اومـخ فعالیتهـایی در زمینه تـامین حمایت مالی، انجام حمایتهای تکمیلی و نیز ایجاد زیرساختارهـای لازم انجـام می دهـد.در زمینه حمایتهـای مالی اومـخ توانسـته است پس از بررسـی برنامه های کسب و کار بیش از

۳۰۰۰ کـارآفرین، برنامه های ۱۳۴۰ کـارآفرین جدیـد را تاییـد و آنهـا را تـامین مـالی نمایـد که این برنامه ها منجر به ایجاد بیش از ۴۹۰۰ شغل جدید گردید.علاوه بر آن تاکنون بیش از ۳۵۰۰ بنگاه به صورت مستقیم از تسهیلات مالی و اعتباری موسسه اومخ بهره منـد شـده اند. ضـمن آنکه این موسـسه خدمات دیگر مالی ازقبیل ارائه سوبسـید، ضـمانت نامه های دوجانبه، جلب مشارکت بانکها برای اعطای وام و کمک به خریـد تجهیزات و ماشـین آلات برای بنگاههای کوچک و متوسط نوپا نیز ارائه می نماید.سال ۱۹۹۹ در یونـان به عنوان سال کارآفرینان جوان نامگـذاری شـده بود و در آن سال برنامه حمایت از کارآفرینان جوان موردتوجه قرار گرفت. در این راسـتا اومـخ کمکهای موثری درخصوص تـدوین برنامه ای یکپارچه برای کمک به کارآفرینان جوان تدوین نمود. اومخ دو کنفرانس برای تبـادل نظر و تجربیـات کارآفرینـان جوان تشـکیل داد و در کنار آن جوایزی نیز به کارآفرینان جوان به پاس نوآوری در صـنایع مختلف و کمک به توسعه دانش و تجربه تخصیص داد.علاوه بر فعالیتهای فوق اومخ برخی فعالیتهای حمایتی تکمیلی نیز انجام می دهـد. در این راسـتا این موسـسه اقـدام به ارائه اطلاعات و خدمات مشاوره ای برای راه اندازی کسب و کار (بویژه ازطریق سمینـار) نمـوده اسـت که بیش از ۱۰۰۰۰ کـارآفرین را در سراسـر کشـور تحت پوشـش قرار می دهـد. در جلسـات آموزشـی اومخ کارآفرینان در کارگاههای آموزشـی شـرکت می نماینــد و اطلاعاتی پیرامون سرمایه گذاری، بازاریابی، شبکه های توزیع و فروش و اسـتفاده از فناوری های جدید دریافت می کنند.همچنین اومخ در سالهای اخیر دو نمایشگاه برای کارآفرینان برگزار نموده که در آن بیش از ۴۰۰ شـرکت حضور یافتند، ضـمن آنکه با هماهنگی این موسسه ۲۱ بازدیـد خارج از کشور ترتیب داده شـده است که ۳۵۰ بنگاه از سراسـر یونان در آن شـرکت داشتند.از دیگر اهداف موسسه اومخ بالابردن توان رقابتی بنگاههای کوچک و متوسط و کمـک به افزایش سـطح حضور این بنگاههـا در بازارهـای بین المللی است. در این راسـتا اومـخ تلاـش دارد تـا با تسـهیل دسترسـی بنگاههای کوچک و متوسط به اطلاعات موردنیاز به افزایش توانمندی آنها کمک کند. همچنین اومخ کمکهای گستــرده ای برای بکـارگیری فنـاوری هـای جدیـد توسط بنگاههـای کوچک و متوسط به عمل می آورد. توسـعه و ترویـج مـدیریت کیفیت و محیط زیست (کمکهـای مـالی برای اجرای سیسـتم هـای تضـمین کیفیت و سیسـتم هـای مـدیریت محیـط زیست)، تهیه و ارائه فهرسـتی از بنگاههـا و موسسات برتر یونـان بـه منظـور مقـایسه عملیـاتی/ رقـابتی، کمـک بـه اجرای ابزار مـدیریت SYMPLE به منظوربهبـود توانمنـدیهای مدیریتی در بنگاههای جدید و ترویج مشارکت در برنامه های توسـعه فناوری و تحقیقات ازطریق همکاری با نهادهای ذیربط از فعـــالیتهای موسـسه اومـخ در این زمینه می باشـد.درکنار موارد فوق اومخ به عنوان مشاور فنی درجهت توسعه پارکهای صنعتی و بویژه در زمینه احداث انکوباتورها عمل کرده است و آموزشـهایی نیز برای آماده سازی کارآفرینان و پرسنل آنها در رشته های خاص ارائه می نماید.خدمات مشاوره و آموزشـی اومخ با فراهم نمودن امکان دسترسـی بنگاهها به شـبکه اطلاعاتی تکمیل می شود. اومـخ به بنگاههای کوچک و متوسط کمک می کند تا پایگاههای وب مربوط به خود را برای برقراری ارتباط با سایر بنگاهها در یونـان و سـایر کشورهـا ایجـاد نماینـد. علاـوه بر آن یـک پایگـاه وب که شامـل برنـامه هـای ملی و محلی و اطلاعـات موردنیـاز بنگاههـای کوچـک و متوسـط اسـت راه انـدازی شـده است.از طریـق این پایگـاه زمـان برگزاری رویـدادهایی همچـون کنفرانسـها، نمایشـگاهها، سـمینارها و برنـامه هـای آموزشـی و ترویجی به اطلاع مـدیران بنگاهها و سایر علاقه منـدان رسانـده می شود. در کنار پایگـاه وب یـک مرکز تله کنفرانس نیز راه انـدازی شـده است تـا در آینـده درقـالب کلاسـهای مجـازی به ارائه آموزش به بنگاهها بپردازد. شـبکه اینترانت مربوط به بنگاههـای کوچـک و متوسط نیز راه انـدازی شـده است که کلیه واحـدهای اومـخ را به یکـدیگر متصل می سازد. ماهنامه تدبیر

رویکرد مقایسه‌ای رشد و توزیع درآمد ازنگاه اسلام

رویکرد مقایسه‌ای ارتباط رشد و توزیع درآمد از دیدگاه اسلام

دکتر تقی ابراهیمی سالاری چکیده: با شروع صنعتی شدن به ویژه پس از جنگ جهانی دوم، پدیده فقر همواره به نحوی از انحاء افکار جوامع بشری، به ویژه کشورهای در حال توسعه را بیشتر به خود مشغول کرده است. این جوامع با توجه به سطح قرارگیری در مدار توسعه، به حل این معضل پرداخته و با اتخاذ راهبردهایی چون رشد اقتصادی، رشد توأم با توزیع و ... درصدد بهبود شرایط زندگی مردم کشورشان برآمدند. نظریات مختلفی در این دوران در ارتباط با چگونگی همسویی رشد اقتصادی و توزیع درآمد در جهت بهره‌مندی تمام اقشار اجتماع از مواهب رشد مطرح گردید که هریک ضمن ستایش نقش عدالت توزیعی در جامعه به بررسی تقدم و تأخر آنها پرداخته و سعی در تبیین الگویی برای نشان دادن رابطه‌ی این دو با یکدیگر داشتند. در این نوشتار ضمن بیان این نظریات به تبیین دیدگاه اسلام در این رابطه پرداخته شده است. بر این اساس با توجه به اینکه اسلام عدالت توزیعی را در جامعه به عنوان هدف و عاملی در جهت سعادت انسان می داند و رشد اقتصادی را تنها به عنوان ابزاری در جهت نیل به آن پذیرفته است، لذا کلیه نظریاتی را که رشد را بر توزیع مقدم می‌دانند رد کرده و با معرفی راهکارهای گوناگونی در توزیع درآمد جاری و توزیع منابع اولیه تولید، درمی‌یابیم که تعارضی بین رشد و توزیع وجود ندارد اگر چه عمدتاً توزیع عادلانه درآمد در مقایسه با رشد از اولویت بیشتری برخوردار است.کلید واژه: توزیع درآمد، رشد اقتصادی، فرضیه کوزنتس ، اقتصاد اسلامی، توزیع منابع اولیه، زکات، انفالمقدمهبا شروع صنعتی شدن به ویژه پس از جنگ جهانی دوم، پدیده فقر همواره به نحوی از انحاء افکار جوامع بشری، به ویژه کشورهای در حال توسعه را بیشتر به خود مشغول کرده است. این جوامع با توجه به سطح قرارگیری در مدار توسعه، به حل این معضل پرداخته و با اتخاذ راهبردهایی چون رشد اقتصادی، رشد توأم با توزیع و ... درصدد بهبود شرایط زندگی مردم کشورشان برآمدند. اما در بسیاری موارد خصوصاً در کشورهای جهان سوم به دلایل مختلف، گروه کثیری از مردم از اثرات توزیعی راهبردهای، رشد برخوردار نشدند و این امر منجر به بروز شکاف های اقتصادی، اجتماعی و گسترش پدیده فقر گردید. در دهه ۱۹۸۰ وضعیت فقرا همچنان بدتر شد، به گونه ای که بانک جهانی، این دهه را دهه‌ی فراموش شدن فقرا نامید. دهه ۱۹۹۰ چاره ای نبود جز تغییر راهبردهای توسعه، از راهبردهای رشد به راهبردهای فقرزدایی، لذا این دهه، دهه جنگ با فقر نامیده شد. نظریات مختلفی در این دوران در ارتباط با چگونگی همسویی رشد اقتصادی و توزیع درآمد در جهت بهره‌مندی تمام اقشار اجتماع از مواهب رشد مطرح گردید که هریک ضمن ستایش نقش عدالت توزیعی در جامعه به بررسی تقدم و تأخر آنها پرداخته و سعی در تبیین الگویی برای نشان دادن رابطه این دو با یکدیگر داشتند.در این نوشتار بعد از بیان برخی مفاهیم و ضرورت بحث ابتدا به مرور مبانی نظری مرتبط با موضوع پرداخته و در ادامه مطالعات صورت گرفته در این زمینه مورد بررسی قرار می گیرد. در بخش دوم سناریوهای مختلفی که در ارتباط با مباحث رشد و توزیع درآمد مطرح است بیان شده و در سومین بخش، ضمن بیان دیدگاه اسلام در ارتباط با رابطه رشد اقتصادی و توزیع درآمد، سناریوی مورد تأیید اسلام بیان می‌گردد . در بخش پایانی نیز راهکارهایی که اسلام درجهت توزیع عادلانه تر درآمد در جامعه ارائه نموده و تأثیر آنها بر رشد اقتصادی را مورد بررسی قرار می‌دهیم.مفاهیم...مطالعات انجام شده...رشد و توزیع درآمد از دیدگاه اسلام...راهکارهای تحقق رشد اقتصادی از طریق توزیع عادلانه درآمد از منظر اسلامنظام اقتصادی اسلام با اتخاذ تدابیری اقتصاد را به سمت عادلانه شدن توزیع درآمدها سوق داده است تا از این طریق به رشد نایل آید، که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:۱) گسترش روابط حقوقی کار اسلام در کنار رابطهٔ حقوقی اجاره و گرفتن دستمزد ثابت، برای نیروی کار روش‌های دیگری چون مشارکت، مضاربه، مزارعه و مساقات یا ترکیبی از مشارکت و اجاره را مطرح کرده است. در اقتصاد اسلامی یک یا چند کارگر می‌توانند در مقابل دستمزد ثابت و براساس عقد اجاره با کارفرما قرارداد ببندند، همین‌طور می‌توانند در مقابل سهمی از تولید یا درآمد واحد اقتصادی پیمان مشارکت ببندند و نیز می‌توانند ترکیبی از دستمزد ثابت با سهمی از سود را انتخاب کنند، در نتیجه کارفرما و کارگران در اقتصاد اسلامی می‌توانند نه بر اساس عرضه و تقاضای بازار کار بلکه بر اساس تقسیم درآمد و سود واقعی فعالیت اقتصادی به توافق برسند. روشن است که این روش در بلندمدت

تأثیر شگرفی بر واقعی‌شدن سهم هر یک از عوامل تولید از درآمد خواهد داشت. این امر منجر به افزایش انگیزه کارگران شده و تلاش بیشتر برای تولید و رشد اقتصادی را به دنبال خواهد داشت.۲) زهد از دیدگاه اسلام، زهد عبارت است از عدم دل‌بستگی به چیزی که نسبت به آن جاذبه و میل طبیعی وجود داشته باشد و انسان در اثر عواملی، با اختیار نسبت به آن بی‌رغبتی نشان دهد و زیبایی و ارزش‌های آن را ناچیز بشمارد.با توجه به این تعریف اگر زهد را به مفهوم انتقال مصرف ازدهک‌های بالای درآمدی به دهک‌های پایین درآمدی بدانیم و شخص زاهد را به عنوان کسی که علی رغم دارا بودن درآمد بالاـ تنها به میزان نیاز از آن مصرف نموده و به جای مصارف تجملاـتی به انتقال منابع مصرفی خود به گروه های کم درآمد بپردازد بنگریم، در این صورت آثار اقتصادی زهد را می توان بدین صورت تبیین نمود.در متون اقتصادخرد با قاعده‌ای تحت عنوان مطلوبیت نهایی نزولی مواجه هستیم که در آن به این واقعیت اشاره دارد که با افزایش واحدهای مصرف از یک کالاـ مطلوبیتی که فرد از آن کالاـ دریافت می کند، کاهش می‌یابد. حال با توجه به این مفهوم و ارتباط آن با زهد بنا به تعریف فوق در می‌یابیم ، در صورتی که افراد جامعه به جای مصرف بیش از حد کالا و خدمات اقدام به انتقال آن به افراد پایین دست خود کنند، مسلماً با توجه به پایین بودن کالاهایی که در اختیار آنان (دهک های کم درآمد) برای مصرف وجود دارد، مطلوبیتی که از مصرف این کالا و خدمات (که از ناحیه افراد زاهد به آنها منتقل می شود) دریافت می کنند بیشتر از اقشار پردرآمد جامعه است و به عبارت دیگر مطلوبیت نهایی این گروه‌های درآمدی به مراتب بالاتر خواهد بود، لذا این فرآیند در مجموع موجب افزایش سطح مطلوبیت و رفاه کل جامعه با فرض ثابت بودن میزان تولید کالاـ و خدمات می‌شود. بنابراین با توجه به کمبود منابع مصرفی در نزد گروه‌های کم‌درآمد جامعه اهمیت این منابع مصرفی در منظر آنان بسیار بیشتر است، که این امر سبب بهینه شدن مصرف در جامعه و کاهش اسراف گردیده، این خود نیز یکی از عوامل دستیابی به توسعه پایدار در جامعه می‌باشد. در اینجا ممکن است این سوال مطرح شود که اقشار پردرآمد می‌توانند برای جلوگیری از کاهش مطلوبیت نهایی خود اقدام به تنوع در مصرف کالا و خدمات نمایند. اما این نکته را نیز نباید از نظر دور داشت که با افزایش درآمد فرد، مطلوبیتی که از هر واحد درآمدی دریافت می کند کاهش خواهد یافت، فرضاً اگر به درآمد شخصی که ماهانه صد واحد دریافت می کند، ده واحد اضافه نماییم، افزایش مطلوبیت وی به مراتب کمتر از فردی خواهد بود که درآمد وی صفر است.امام علی(ع) می فرمایند:«برخورداری از امکانات و اموال، زیاده از حد اعتدال داشتن، اسراف است.»«اسراف از جمله عوامل نابودی است» همچنین انتقال مصرف از قشرهای پردرآمد (که اکثرا کارفرما و صاحب سرمایه هستند) به اقشار کم درآمد(که اکثرا کارگر می باشند) سبب افزایش قدرت خرید در این گروه های درآمدی جامعه شده که این امر در کشورهای جهان سوم سبب بهبود وضعیت تغذیه و در شرایطی باعث افزایش امکان آموزش بیشتر برای آنها می‌شود، لذا این عوامل همگی افزایش کارآیی نیروی کار و افزایش سطح تولید در اقتصاد را در پی خواهد داشت. این افزایش تولید با توجه به اینکه از جانب عرضه اقتصاد روی می‌دهد سبب کاهش قیمت‌ها و نیز کنترل تورم خواهد شد.امام علی(ع) می فرمایند:« فقر یکی از عوامل کاهش بازدهی کاری است» .«فقر بینش عقلی انسان را متحیر می‌سازد و از کار کردن درست باز می‌دارد».این موضوع را از جهت دیگر نیز می‌توان مطرح نمود. اگر فرد زاهد را شخصی بدانیم که به علت عدم دلبستگی روانی به مصرف، مازاد درآمد خود را پس‌انداز می‌کند، در این صورت نیز زهد رشد اقتصادی را به همراه خواهد داشت. این امر را این گونه می‌توان بیان نمود که با توجه به حرمت کنز و ربا در جامعه اسلامی تنها راهی که فرد زاهد برای تخصیص درآمد خود دارد سرمایه‌گذاری در فعالیت های تولیدی در جامعه است، که این امر نیز در مراحل اول سبب افزایش تقاضای کل جامعه و در مراحل بعد سبب افزایش اشتغال و تولید در اقتصاد خواهد شد.امام صادق (ع) می‌فرمایند:« اموال زیادی را که خداوند به شما داده، برای این است که در آن جهت و راهی که خداوند خواسته به کار برید، و نداده است که گنج و انباشته کنید.»همانطور که در مطالب فوق بیان شد زهد در اسلام نه تنها توزیع درآمد در جامعه را متعادل تر می کند، بلکه طی فرآیندهایی سبب تسریع رشد اقتصادی در جامعه از طریق افزایش تقاضا (افزایش

سرمایه گذاری) و افزایش عرضه (افزایش بهره وری نیروی کار) خواهد شد. شایان ذکر است که زهد دارای ابعاد روانی و اجتماعی فراوانی نیز در جامعه است که تأثیرات زیادی را بر رشد و توسعه اقتصادی دارد، اما بررسی این ابعاد در این مجال از حوصله بحث خارج است.۳) زکات زکات بخشی از ثروت ثروت‌مندان را به نیازمندان انتقال می‌دهد و به بدین ترتیب نابرابری در توزیع درآمد را کاهش داده ، با گرایش به تمرکز ثروت مبارزه می کند.ظفر اقبال(۱۹۸۹)، بر این باور است که کمک اساسی زکات به رشد از طریق جریمه کردن کنز و تشویق سرمایه‌گذاری توسط صاحبان ثروت می‌باشد. عواید زکات در جهت خود کفا کردن نیازمندان در کوتاه‌ترین زمان ممکن است. قبل از آن، هدف این درآمدهای زکوی ، فراهم آوردن نیازهای مصرفی اولیه برای آنهاست.فریدی(۱۹۹۷) دارای این دیدگاه است که وضع زکات دارای دو اثر متقابل بر پس‌انداز و سرمایه‌گذاری شخصی است. زکات سالانه بر پس‌انداز خالص بالاتر از حد نصاب، موجب تقویت میل به مصرف می‌شود. فرد پس‌انداز کننده ممکن است خرسندی بیشتری از مخارج بیشتر کسب کند تا اینکه بخواهد از زکات سالانه که پس انداز خالص وی را تهدید می کند پرهیز نماید. ولی وضع زکات ممکن است یک عکس‌العمل کاملاً متفاوت در وی بوجود آورد. فرد پس اندازکننده به منظور حفاظت از ثروت خود در مقابل نابودی تدریجی، ممکن است ثروت بی‌کار خود را به منابع مالی یا حقیقی تبدیل کند، و نیز تمایل وی به سرمایه‌گذاری تقویت می‌شود. هر دوی این تمایلات در تحلیل نهایی ، منجر به افزایش تقاضا برای کالا ها و خدمات تولید شده در جامعه می‌شود و تقاضای افزایش یافته برای کالاهای مصرفی و سرمایه‌ای، به تولید بیشتر کمک می کند.صباح الدین زعیم(۱۹۸۹) معتقد است که ماهیت تأدیبی زکات نسبت به کنز دارای اثر سالم و مثبت بر روی تمایل مردم به کار سخت‌تر و تلاش برای حفاظت از پس انداز خالص آن ها می‌شود. اگر ذخایر ناشی از دریافت زکات به سمت کانال های سرمایه‌گذاری جریان یابد، اثر منفی آن را روی پس‌انداز کاهش می‌دهد و بر تولید ناخالص ملی می‌افزاید. از طرف دیگر، هزینه کردن این ذخایر در سرمایه‌گذاری، اثر تراکمی روی کاهش فقر خواهد داشت. وی معتقد است نظام زکات، کنز را تقبیح و سرمایه‌گذاری را تشویق می کند و تقاضا برای سرمایه‌گذاری در نرخ مورد انتظار معینی از سود را در یک اقتصاد اسلامی، در مقایسه با سایر مکاتب اقتصادی، بالاتر خواهد برد. از آنجا که سرمایه‌گذاری یکی از عوامل تعیین‌کننده رشد است، لذا یک اقتصاد اسلامی با اجرای نظام زکوی دارای جهت‌گیری بیشتری به سمت رشد خواهد بود. درآمد زکات، برای افزودن بهره‌وری فقرا می‌تواند خرج شود. سرمایه‌گذاری مولد ذخایر زکات، برای تأمین مالی طرح های توسعه‌ای متنوع در آموزش و پرورش، مراقبت‌های بهداشتی، آب سالم و دیگر فعالیت های مربوط به رفاه اجتماعی، منافع فقرا را تأمین می کند. در اثر بالا رفتن بهره وری فقرا، درآمد آن ها نیز متعاقباً بالا خواهد رفت.تأثیر زکات بر اقتصاد کشور های در حال توسعهمتأسفانه امروزه بیشتر کشورهای اسلامی در زمره کشورهای در حال توسعه قرار می گیرند. بنابراین در اینجا تأثیر و کاربرد زکات را به عنوان اقدام مالی در یک کشور اسلامی در حال توسعه بررسی و تحلیل می‌نماییم. البته فرض بر این است که ویژگی‌های خاص یک جامعه اسلامی در آن جاری است که برخی از آن ها عبارتند از: تحریم ربا، جلوگیری از معاملات سفته‌بازی و بورس بازی، احتکار، ذخیره‌کردن کالا و.. ...سیاست‌های مالی در اقتصادهای در حال توسعه به سمت افزایش پس‌اندازهای خصوصی و عمومی پیش می‌رود و هدف آن آزاد کردن منابع واقعی برای سرمایه‌گذاری مولد و تخصیص هزینه‌های عمومی در مسیری است که در خدمت هدف رشد رفاه اقتصادی قرار بگیرد. سوالی که مطرح می‌شود این است که جمع‌آوری و خرج زکات در چه جهاتی و تا چه حد در اجرای این هدف مفید فایده خواهد بود؟الف)پس انداز وسرمایه گذاری:زکات می‌تواند دو اثر متقابل بر پس‌اندازهای خصوصی و سرمایه‌گذاری داشته باشد. گرفتن زکات سالانه از پس‌اندازهای خالصی(یا ثروت خالصی) که بیش از حد نصاب است. احتمالاً میل به مصرف را تقویت خواهد کرد. پس اندازکننده فردی ممکن است از خرج‌های گزاف رضایت بیشتری بدست آورد تا بدین وسیله از پرداخت زکات سالانه که پس انداز خالص او را کاهش می دهد، خودداری کند. بنابراین تابع مصرف به سمت بالا منتقل می‌شود(هر چند اصل حرمت اسراف تا حدودی جلوی برخی

مصارف بالا-را می گیرد). اما زکات ممکن است عکس العملی کاملاً متفاوت در او به وجود آورد، ممکن است او برای جلو گیری از کاهش تدریجی ثروتش، ثروت خود را به منابع فعال واقعی تبدیل کند، همچنین ممکن است تمایل او به سرمایه گذاری افزایش یابد.این هر دو تمایلات، موجب افزایش تقاضای کل و خدمات تولیدی در اقتصاد می‌شود، ثروت‌های اندوخته به عامل فعالی برای تقاضا تبدیل می‌شوند و سرمایه گذاری در عکس العمل نسبت به قدرت زکات در کاهش منابع راکد در اندازه‌ای متناسب با آن افزایش خواهد یافت. افزایش تقاضای کالاهای مصرفی و سرمایه گذاری به افزایش تولید کمک خواهد کرد.از نظر گاهی دیگر، قدرت زکات در کاهش ثروت راکد و اخذ زکات فلزات کنز شده به عنوان کیفر این کار(در مفهوم اقتصادی) عرضه ی پس اندازها را بالنسبه افزایش خواهد داد.ب)کاهش نرخ بازده انتظاری پس اندازاین اثر زکات تا آنجا مفید خواهد بود که بازده انتظاری را کاهش دهد و در نتیجه سرمایه گذاری ها را در جهاتی کم‌سودتر، اما از نظر اجتماعی ضروری و سودمند هدایت کند، در نبود معاملات ربوی، کاهش سود انتظاری، سرمایه گذاری خصوصی را به زمینه‌هایی خواهد کشاند که در شرایط معمولی سرمایه گذاری در آن ها به عهده بخش عمومی قرار می گیرد. نرخ بازدهی این سرمایه‌ها نباید کمتر از نرخ زکات باشد، بلکه باید به نسبت زحمتی که در این سرمایه گذاری‌ها وجود دارد، بیش از نرخ زکات باشد و نیز اگر دوران انتظار برای بازدهی این سرمایه گذاری ها بیش از حد طولانی باشد نیز می‌تواند مانع به شمار رود. بنابراین اگر چه زکات احتمالاً نسبت پس‌انداز را کاهش می‌دهد اما باز هم سطح وسیعی را برای صرف مخارج دولت باقی می گذارد.ج)تمایل به کار:از زاویه‌ای دیگر، ماهیت کیفری زکات تأثیری مثبت و سالم بر تمایل مردم به کارکه به نظر لوئیس یکی از عوامل توسعه اقتصادی است خواهد داشت. در نبود بهره و عدم افزایش پس‌اندازها بدون هیچ تلاشی توسط آن، تمایل طبیعی افراد برای حفظ پس انداز خالص خود، آنان را به کار سخت‌تر یا دادن منابع خود به دیگران برای کار سخت‌تر تشویق خواهد کرد. بدین طریق تنبلی تقبیح و کار تشویق خواهد شد.۴) انفال و فیء:انفال اموال عمومی است که در اختیار حکومت اسلامی قرار دارد و از آن ها به نفع عموم استفاده می‌شود.حر عاملی در تعریف انفال آورده است: «انفال شامل ثروت‌هایی است که با جنگ به‌دست نیامده یا اموالی که در اثر مصالحه به دولت اسلامی منتقل شده یا قومی خودشان به مسلمانان بخشیده باشند و نیز زمین‌های موات و ته دره‌ها است. این ثروت‌ها در ملک رسول‌خدا(ص) و بعد از وی برای امام(ع) است و در مواردی که مصلحت بداند مصرف می کند».امام کاظم (ع) درارتباط با اموالی که شامل انفال می‌شوند می‌فرمایند:یک پنجم هر درآمدی به امام تعلق دارد، همچنین است انفال، که شامل کوه‌ها، دره‌ها، جنگل‌ها و بیشه‌هاست. و هر سرزمینی که مردم آن به عللی منقرض شوند، هر منطقه‌ای که بدون درگیری نظامی و با صلح در اختیار سلحشوران اسلام قرار گیرد، هر زمین موات که کسی در آن به احیا نپرداخته است، هر مالی که وارث نداشته باشد، جزء انفال است.با توجه به ماهیت اموالی که انفال آن ها را شامل می‌شوند، می‌توان دریافت که اکثر آن ها در زمره کالاهای مولد به شمار می‌روند، به طوری که استفاده از آن ها در فرآیند تولید عامل ایجاد درآمد برای افراد خواهد بود. لذا به طور کلی انفال را می توان منابع اولیه تولید دانست که در اختیار امام قرار می گیرند تا در میان مردم توزیع نماید تا آن‌ها توسط این منابع اقدام به تولید و ایجاد درآمد نمایند.اسلام بر چگونگی توزیع این منابع در میان مردم تأکید فراوان نموده است و آن را عاملی در جهت توزیع عادلانه درآمد می‌داند. علت این امر نیز در نگرش اسلامی کاملاً مشهود است. زیرا از منظر اسلام عدالت توزیعی به مفهوم برابری افراد در برخورداری از منابع جامعه و بهره‌برداری از آن ها با توجه به توانایی‌ها و استعدادهایشان است و نابرابری که بعد از این در جامعه ایجاد می‌شود را حاصل همین تفاوت‌های فردی میان انسان‌ها می‌داند که از نظر اسلام کاملا- صحیح و لازمه ادامه حیات انسان‌هاست.امام علی(ع) در این باره می فرمایند:«تا تفاوت (منطقی و معقول و انگیزه‌آفرین) بین آدمیان وجود دارد، همواره در پیشرفتند و به سوی رشد و سعادت گام می نهند، آنگاه که از هر جهت یکسان شوند (استعداد و توان همه مردم برابر گردد) هلاک و نابود می گردند.»چنانچه منابع اولیه به طور عادلانه میان افراد توزیع نگردد، جامعه به سوی طبقاتی شدن حرکت می‌کند، و فاصله

های طبقاتی آن چنان شدید می شود که عده‌ای از سرمایه‌ها، امکانات و انواع آسایش‌ها برخوردار می‌شوند و گروه زیادی چنان ضعیف و محروم می گردند که از تأمین هزینه ضروری و اولیه عاجز می‌مانند و این، همان وضعیتی است که سخت از جانب اسلام و تعالیم دینی محکوم و مردود می‌باشد. در قرآن کریم آمده است که اموال و غنایم از آن خدا و پیامبر و خویشان، یتیمان، بینوایان و در راه ماندگان است تا سرمایه‌ها میان توانگران دست به دست نشود:«آنچه که خداوند از اموال کافرانِ دیار به رسول خدا غنیمت داد، آن متعلق به خدا و رسول و خویشاوندان رسول است و یتیمان و فقیران و رهگذران (است)، این حکم برای آن است که مبادا (اموال عمومی در دست عده ای معدود از ثروتمندان و اغنیاء قرار گیرد) و در میان آنان دست به دست بگردد (و اکثریت افراد جامعه در فقر و تهیدستی واقع شوند) و شما آنچه رسول حق دستور دهد (و منع یا عطاء کند) بگیرید و هر چه نهی کند واگذارید و از خدا بترسید که عقاب خدا بسیار سخت است».امام صادق(ع):«فقر، نیازمندی،گرسنگی، زندگی نابسامان و آشفته توده مردم به خاطر غارت امکانات و سرمایه‌ها توسط بزرگ مالکان و ثروتمندان است».بنابراین می توان دریافت که اولین گام در توزیع عادلانه درآمد، توزیع عادلانه منابع تولید در جامعه به‌شمار می‌رود، تا افراد با توجه به توانایی‌های خود از آن ها استفاده و ایجاد درآمد نمایند. لذا چگونگی توزیع این منابع در جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است و در واقع سنگ بنای توزیع عادلانه درآمد به شمار می‌آید. با توجه به اهمیت این مقوله در ادامه به بررسی نحوه توزیع منابع اولیه تولید در نظام های مختلف اقتصادی پرداخته و نگرش اسلامی را نسبت به آن ذکر می کنیم.دیدگاه های نظامهای اقتصادی مختلف در ارتباط با توزیع منابع اولیه:نظام سرمایه داری لیبرال:در نظام سرمایه‌داری لیبرال، مالکیت منابع در اختیار بخش خصوصی بوده و محدودیتی از سوی دولت برای بهره‌برداری از آن ها وجود ندارد. در این صورت، تنظیم مقدار استفاده از این منابع و قیمت آن توسط بازار تعیین می‌شود: از طرفی وجود رقابت در بین استفاده‌کنندگان، کارآیی تولید را بالا برده و محصول به قیمت کمتری در اختیار مصرف کننده قرار می گیرد. البته این در صورتی است که فرد یا گروهی با برخورداری از سرمایه و فناوری بالای خود، زمینه انحصار و کنار زدن دیگران را ایجاد نکنند. از طرف دیگر به دست آوردن حداکثر سود، به استفاده بدون محابای منابع منجر شده و ضمن وارد آوردن زیان به سرمایه ملی که متعلق به همه نسل ها می‌باشد نسبت به محیط زیست آثار تخریبی را به دنبال خواهد داشت. علاوه بر آن که توزیع عادلانه منابع که اولین قدم در توزیع عادلانه ثروت‌ها و درآمدها می باشد، مختل می شود.نظام سرمایه داری مقرراتی:نظام سرمایه‌داری لیبرال، بعد از روبرو شدن با چالش های جدی در درون خود با حفظ مبانی اصلی در برخی از راهبردهای خود تجدید نظر کرد که نتیجه آن سرمایه‌داری ارشادی یا مقرراتی بود. در این نظام، اجازه دخالت دولت در کنترل بخش خصوصی داده شد و در برخی موارد، دولت مالکیت و بهره‌برداری از برخی منابع را عهده‌دار شد. نظریه‌پردازان این نظام، راه‌هایی را به منظور مقابله با تخریب محیط زیست و استفاده بیش از حد از منابع، مانند تصویب مالیات، یارانه و یا کنترل های مستقیم را پیشنهاد کردند.نظام سوسیالیسم:...نتیجه گیری با توجه به مطالب بیان شده، در ادبیات اقتصادی سه دیدگاه در ارتباط با رابطه رشد اقتصادی و توزیع درآمد وجود دارد. تقابل این سه دیدگاه با یکدیگر سبب شده است که علم اقتصاد نتواند پاسخ صریحی در ارتباط با آن بیان دارد. مطالعات تجربی نیز هر یک با توجه نوع روش بکار رفته شده و قلمرو مطالعه به نتایج متفاوتی در این باره دست یافته‌اند.در نگرش اسلامی، عدالت توزیعی به عنوان هدفی والا برای فعالیت‌های انسان معرفی شده و آنرا عاملی در جهت رشد و توسعه جوامع بشری معرفی نموده است، به همین دلیل این دیدگاه هدف قراردادن رشد اقتصادی را به هر قیمت محکوم کرده وآن را به بیراهه رفتن می‌داند. با توجه به این نوع نگرش، اسلام راهکارهایی را معرفی می کند که در آن ضمن هدف قرار دادن توزیع عادلانه درآمد، رشد اقتصادی نیز به عنوان معلول آن حاصل خواهد شد. اسلام نه تنها به توزیع مجدد درآمد های جاری اهتمام جدی دارد، بلکه مقدم بر آن به توزیع منابع اولیه تولید که سرچشمه بسیاری از انحصارات می تواند باشد توجه مقدمی دارد. لذا سیاستهای خود را از دو طریق توزیع مجدد درآمد و توزیع منابع اولیه تولیددر جامعه اعمال می کند.برخی از این راهکارها عبارتند از ترویج فرهنگ زهد، پرداخت زکات و

گسترش روابط حقوقی کار، به منظور توزیع مجدد درآمد و قاعده انفال به منظور توزیع منابع اولیه جامعه.زکات از طریق عواملی چون، افزایش پس‌انداز وسرمایه‌گذاری، کاهش نرخ بازده انتظاری پس‌انداز و افزایش تمایل به کار ضمن افزایش تعدیل توزیع درآمد در جامعه سبب افزایش منابع سرمایه‌گذاری، و به تبع آن منجر به رشد اقتصادی خواهد شد. همچنین ترویج فرهنگ زهد با توجه به تأثیر آن در افزایش بهینه شدن مصرف جامعه، جلوگیری از اسراف و کاهش میل به واردات موجب افزایش تقاضای موثر برای کالاهای داخلی و سلامت روانی جامعه و کاهش فقر ونابرابری درآمدی خواهد شد.گسترش روابط کاری نیز از طریق افزایش انگیزش نیروی کار سبب افزایش کارایی آنها شده که امر نیز افزایش عرضه تولیدات جامعه و رفاه بیشتر نیروی کار را به دنبال خواهد داشت.از سوی دیگر با توجه به اهمیت توزیع منابع اولیه تولید در توزیع درآمد جامعه، اسلام نیز تأکید فراوان بر این موضوع نموده است و با طرح قاعده انفال سعی در نظام‌مند ساختن مالکیت این منابع در جهت توزیع عادلانه‌تر درآمدها در جامعه داشته است .اسلام تلاش نموده است تا توسط دو نهاد احیاء و حیازت، به گونه‌ای به توزیع مالکیت منابع اولیه در جامعه بپردازد تا ضمن حفظ روحیه تولید در جامعه مانع استفاده بیش از حد و نابودی آنها شود.این نحوه نگرش به مالکیت منابع اولیه ضمن تعدیل هرچه بیشتر توزیع درآمد در جامعه، توسط فرآیندهایی چون، اشتغال‌زایی ، بهره‌برداری بهینه از منابع اولیه تولید، تشویق سرمایه گذاری در بخش تولید و به ویژه منابع اولیه و واسطه ای، اثر تکاملی پروسه تولید، و محیط زیست، تسریع رشد اقتصادی در جامعه را نیز خواهد شد.منابع ?:ابراهیمی، تقی (۱۳۷۴). «امکان‌سنجی استراتژی توسعه از طریق توزیع درآمد و ثروت در اسلام»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی ?.ابونوری، اسمعیل و عباسی قادری، رضا(۱۳۸۶). «برآورد اثر رشد اقتصادی بر فقر در ایران»، فصلنامه پژوهشهای اقتصادی ایران، سال نهم، شماره ۳۰ ?.احمد، خورشید. «مطالعاتی در اقتصاد اسلامی»، ترجمه محمدجواد مهدوی (۱۳۷۴)، انتشارات آستان قدس رضوی ?.آمدی، عبدالواحد،«غرر الحکم دررالکلم» ، مکتب الاعلام الاسلامی ?،تودارو، مایکل (۱۳۶۴). «توسعه اقتصادی در جهان سوم»، ترجمه غلامعلی فرجادی ?.جهانگرد، اسفندیار و محجوب، حمید (۱۳۷۹). «بررسی تأثیر توزیع مجدد درآمد بر متغیرهای کلان اقتصادی ایران»، فصلنامه پژوهشها و سیاست های اقتصادی ?.حرّ عاملی، محمد بن حسن(۱۴۰۹ق). «وسائل الشیعه»، قم، مؤسسه آل‌البیت ?.حکیمی، محمدرضا (۱۳۷۴). «الحیاه»، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ پنجم، جلدهای۳، ۴ و۶ ?.حکیمی، محمد(۱۳۷۰). «معیارهای اقتصادی در تعالیم رضوی(ع)»، بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی ?حکیمی، محمد و ابراهیمی، تقی و دیگران، (۱۳۸۰). «پدیده شناسی فقر و توسعه»، ج ۴. دفتر تبلیغات اسلامی شعبه خراسان ?.صدر، محمدباقر (۱۳۷۵). اقتصادنا، چاپ اول، دفتر تبلیغات اسلامی ?.صمدی، سعید (۱۳۷۸). «کاهش فقر، کارآیی و برابری در ایران»، پایان‌نامه دکتری، دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران ?.فراهانی فرد، سعید و صادقی، حسین (۱۳۸۵). «ساختار مالکیت و تأثیر آن بر بهره برداری از منابع طبیعی (بررسی تطبیقی)»، فصلنامه پژوهشهای اقتصادی، سال ششم، شماره۴ ?.کمیجانی، اکبر و عسگری، محمدمهدی(۱۳۸۳). «تحلیل نظری آثار اقتصادی زکات و مقایسه آن با مالیه تورمی»، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره۶۴ ?.مجلسی، محمد باقر،(۱۴۰۳ه.ق)«بحار الانوار الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار، دار الحیاء التراث العربی- بیروت?. مطهری، مرتضی (۱۳۶۱). «مجموعه گفتار»، تهران، انتشارات صدرا، چاپ اول، صص ۱۹۱-۱۹۳ ?.موسویان، سید عباس (۱۳۸۰). «عدالت، محور آموزه‌های اقتصادی اسلام ، فصلنامه تخصصی اقتصاد اسلامی، شماره۴ ?.مهدوی عادلی، محمدحسین و رنجبرکی، علی (۱۳۸۴). «بررسی رابطه بلندمدت بین رشد اقتصادی و توزیع درآمد در ایران»، پژوهشنامه اقتصادی، شماره۱۸ ?.نوری الطبرسی ، میرزا حسین ،«المستدرک الوسائل و مستنبط المسائل»، مکتب الاسلامیه طهران ?.نیلی، مسعود و فرح‌بخش، علی (۱۳۷۷). «ارتباط رشد اقتصادی و توزیع درآمد»، مجله برنامه و بودجه، بهمن و اسفند۷۷، شماره ۳۵ و ۳۴ ?.یوسفی، محمدرضا (۱۳۷۸). «بررسی فقهی مبادله رشد اقتصادی و عدالت»، مجموعه مقالات اولین همایش دوسالانه اقتصاد اسلامی، پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس

Champernowne, D. G (۱۹۷۴). "A Comparison of Measures of Inequality of Income? Distribution", The Economic Journal. Vol. ۸۴.? Barrera –Flores, Jose G (۱۹۸۲) "Economic Aspects of Regional Welfare". Leaden: Martinus Nijhoff , Social Sciences Division.? Danielson A. (۲۰۰۱), "When Do the Poor Benefit From Growth, and Why?", Department of Economics, Lund University, Sweden? Doessel, D.P. & Valladkhani, Abbas (۱۹۹۸). "Economic Development and Institutional Factors Affecting Income Distribution: The Case of Iran, ۱۹۶۷-۱۹۹۳", International Journal of Social Economics, Vol.۲۵.? Garcia F. and A.C. Banderia, (۲۰۰۴). "Economic reforms, inequality and growth in Latin America and the Caribbean", University of So Paulo, school of economics and business.? Johansen, F (۱۹۹۳). "Poverty Reduction in East Asia", World Bank Discussion Paper.? Kahf, M. (۱۹۷۳), "A Contribution to the Study of the Economic of Islam", Utoh, USA Univ of Utoh, S.L.C.? Kakwani Nanak, Shahidur Khandker and Hyun H. Son (۲۰۰۳). "With Application to Korea and Thailand".? Kuznets, (۱۹۵۵). "Economics Growth and Income Equality".? Rami.R.(۱۹۸۸) " Economic Development and Income Inequality: Furher Evidnce on the U-Curve Hypothesis? Panizza, Ugo, (۲۰۰۲). "Income inequality and economic growth: evidence from American data", journal of Economic Growth, ۷, P.۲۵-۴۱.? Weriemmi M.E. and Ch. Ehrhart, (۲۰۰۴). "Inequality and growth in a context of commercial openness, Theoretical analysis and empirical study: The case of the countries around the Mediterranean basin", University of nice-Sophia antipolice. منبع: مجموعه مقالات همایش اقتصاد اسلامی و توسعه؛ مشهد مقدس تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

مدیریت تطبیقی

دکتر عباس منوریان

تلخیص: ناصر گندمی پور- مدیریت تطبیقی: مدیریت تطبیقی چیست؟بطور کلی مدیریت تطبیقی به شباهت ها و اختلافات موجود میان سیستم های مدیریت و کسب کار درزمینه های مختلف تاکید دارد.این مقایسه می تواند بین سازمان های بزرگ و کوچک،کشورهای موفق وناموفق و کشورهای پیشرفته ودرحال توسعه انجام شود.مطالعه مدیریت تطبیقی از طریق گسترش دامنه متغیرهایی که براساس آنها یک پدیده خاص مدیریتی یا سازمانی می تواند مورد مطالعه قرار گیرد .ظهور ورشد مطالعات تطبیقی :قبل از کنار گذاشتن اصول اداره،فرض درآن بود که عوامل فرهنگی تاثیری درمسایل اداری ندارند،چرا که اصول درنهایت اصول هستند.مثلاـ دراین رابطه،وایت در سال ۱۹۳۶درمورد اصول اداره عنوان داشت که(یک اصل اداره به همان میزان درفعالیت امور اداری عمومی روسیه سودمند است که در امور بریتانیای کبیر،به همان میزان در امور اداره عراق مصداق دارد که در امور دارای ایالت متحده،ولی اندیشمندان بعدی خاطر نشان کردند که عوامل فرهنگی می توانند امور اداری عمومی دریک بخش از جهان را به چیزی کاملا متفاوت از اموراداری عمومی دردیگر سوی جهان تبدیل سازند.درنتیجه این تجدید نظر فکری،دوره هایی دررابطه با امور عمومی تطبیقی درکاتا لوگ های دانشگاه ها مطرح شد ودر اوایل دهه ۱۹۵۰انجمن علوم سیاسی آمریکا،جامعه امور اداری

عمومی آمریکا و موسسه تهاتری امور اداری عمومی اقدام به تشکیل کمیته های خاص یا برپایی کنفرانس در رابطه با مدیریت تطبیقی نمودند.انگیزه اصلی در این رابطه درسال ۱۹۶۲وزمانی مطرح شد که گروه مدیریت تطبیقی (CAGکه درسال ۱۹۶۰تشکیل شده بود)وابسته به جامعه امور اداری عمومی آمریکا از بنیاد فورد کمک مالی بالغ بر ۵۰۰هزار دلار دریافت کرد.مدیریت تطبیقی در بخش دولتی،پنج زمینه عمده را به عنوان قلمرو فکری خود مورد توجه قرار می دهد:۱- جستجو برای نظریه۲-تمایل نسبت به کاربردهای عملی۳- کمک ضمنی به زمینه گسترده تر سیاست تطبیقی ۴-علاقه پژوهشگران آموزش دیده در رشته حقوق اداری ۵- وتحلیل تطبیقی مشکلات مبتلا بامور اداری عمومی.امور اداری عمومی آمریکا ،از ابتدای پیدایش تلاش داشت تا مجری– محور بوده وبا دنیای واقعی درگیر شود ،در حالی که مدیریت تطبیقی از ابتدای مطرح شدن تلاش داشت تا نظریه – محور بوده و دانش را برای دانش بدست آورد.مدیریت تطبیقی و بازرگانی بین المللی :مدیریت تطبیقی کاملا‌ـ با بازرگانی بین المللی متفاوت است.درحالی که مدیریت تطبیقی شباهت ها و تفاوت های کامل و نظام های مدیریتی کشورهای مختلف را بررسی می کند.اما بازرگانی بین المللی مسائل و مشکلات شرکت های چند ملیتی را مورد مطالعه قرار می دهد البته این مفهوم (مدیریت تطبیقی و بازرگانی بین المللی)باهم تداخل و ارتباط دارند بگونه ای که مدیر بین المللی از مطالعات ناظر به مدیریت تطبیقی بهره مند می شود.بررسی تاریخی :پژوهشگران مسائل اقتصادی و سازمانی از نظر تاریخی در جستجوی قوانینی هستند که جنبه ی جهانی داشته باشد.تا این اواخر،محققان مذبور نقش محیط وفرهنگ را نادیده گرفتند و برخوردشان با آنها نسبتا سطحی بود.نگرش های مختلف نسبت به مدیریت تطبیقی:دیدگاه های عمده در ادبیات مدیریت تطبیقی را می توان به چهار دسته کلی تقسیم کرد:۱-نگرش توسعه اقتصادی ۲- نگرش محیطی ۳- نگرش رفتاری ودیدگاه سیستم باز.۱- نگرش توسعه اقتصادی:مدیریت در رسیدن به توسعه سریع اقتصادی و صنعتی اساسا یک نگرش کلان محسوب می شوددر آینده بهبود مدیریت به بررسی انحرافات می پردازد.نگرش محیطی:اثر بخشی مدیریت تابعی است از عوامل محیطی بیرونی نظیر عوامل فرهنگی،اجتماعی،سیاسی،حقوقی،اقتصادی و تعلیم و تربیت است.نگرش رفتاری:فرضیه اساسی این نگرش آن است که عملیات مدیریت و اثر بخشی،به متغیرهای فرهنگی نظیر گرایش ها،اعتقادات نظام های ارزشی ،الگوی رفتاری ،فلسفه های مدیریت و غیره بستگی دارد.دیدگاه سیستم باز:این نگرش از مدل سیستم باز برای شناخت سازمان و تعامل آن با محیط استفاده می کند نگاندی در سال ۱۹۷۳سه نوع محیط را مشخص کرد:سازمانی،وظیفه ای و اجتماعی .محیط سازمانی با متغیرهایی نظیر اندازه سازمان تکنولوژی جوسازی ومنابع مالی و انسانی سروکار دارد تا حد زیادی تحت کنترل مدیران محیط وظیفه ای :شامل عرضه کنندگان،توزیع کنندگان ،کارفرماها،مشتریان ،سهامداران ،دولت و جامعه است.محیط اجتماعی براساس چارت فارمد و ریچمن یک محیط کلان بشمار می رود.استراتژی های تولید دانش:استراتژی های جمع آوری یا تولید دانش را می توان به دوشیوه طبقه بندی کرد:۱- اندیشه نگاری درمقابل قانون مداری.۲- قوم گرا،اقلیم گرا و جهان گرا.استراتژی اندیشه نگاری در مقابل استراتژی قانون گرایی:نخستین استراتژی که توسط اندیشمندان سازمانی و دانشمندان مدیریت تطبیقی به کار گرفته شده نگرش جهان گرایی یا قانون مداری بود نظریه پردازان اقتصادی به طور کلی نقش فرهنگ را نادیده گرفته اند و توجه خود را به متغیرهای مانند تکنولوژی ،منابع مالی،منابع انسانی،مواد و مشتریان و ثبات محیط معطوف کرده اند.استراتژی قوم گرا ،اقلیم گراوجهان گرا:امروز بیشتر تئوریهای مدیریت ،قوم گرا هستند یعنی در آنها محیط فرهنگی مسلم و بدیهی فرض شده است .آنچه مانیاز داریم حساسیت فرهنگی بیشتر در تئوریهای مدیریت است.چنین نتیجه ای را می توان در انسان شناسی سازمانی یا انسان شناسی مدیریت بنامیم .نظام اقتصادی ایالات متحده:آمریکایی ها به بازار آزاد و نظام سرمایه داری اعتقاد دارند در حالت ایده آل همه۸ ابزار تولید باید در اختیار بخش خصوصی باشد.اما اطلاعات موجود چیز دیگری می گویند.به عناون مثال بررسی های اخیر نشان می دهد که بخش دولتی آمریکا در مقایسه با آلمان غربی و انگلستان بخش بیشتری از اقتصادرا در اختیار دارد.مشخصه اصلی اقتصاد آمریکا اتکای آن به اصول سرمایه داری است ولی با دقت بیشتر می توان

دریافت که اقتصاد این کشور اقتصادی مختلط ویا آمیزه ای از بخش های خصوصی یا دولتی است در نتیجه بیشتر شرکت های بزرگ آمریکای جهت گیری محلی (یابومی)دارند.و این دیدگاه پیامدهای اقتصادی شدیدی درکل اقتصاد کشور دارد.به عنوان مثال :دردودهه گذشته شرکت های خارجی در آمریکا (نظیر شرکت های تویوتا ،هوندا؛سونی وپاناسونیک)حضور فعال داشته اند وبه بی اعتباری اقتصادی واجتماعی آمریکا دامن زاده اند.دریک نتیجه گیری کلی بدست می آید که ایالات متحده آمریکا نسبت به تفکر خلاق و عملکرد مدیریت ،نقش انحصاری ندارد که این موضوع درس دردآوری برای امریکای هاست که باید آن را آموخته باشند . رویکرد آمریکایی در زمینه مدیریت امری جهانی نیست ، آنچه در آمریکا بنحوی عمل می کند ، ممکن است در سایه کشور ها مفید نباشند عکس این نیز صادق است . درک ارزش ها و دیدگاه های فرهنگی هر کشور ، در درك جامع تر رویکرد کشور در زمینه مدیریت و نحوه عملکرد سیستمهای فرعی اجتماعی ، قانونی و اقتصادی آن ، نقش اساسی دارد . در نهایت به بررسی دلایل پرداختن به مطالعات مدیریت تطبیقی می پردازیم : نخست ما در دنیایی به هم وابسته زندگی می کنیم دوم ، نگرش تطبیقی ، ضروری است . ما هر چیزی را در رابطه با چیزی خاص (خواه یك ایده آل ضمنی یا استاندارد اندازه می گیریم و ارزیابی می کنیم . سوم : مطالعه نظام یا فرهنگهای مختلف فهم و درك ما را بیش از زمانی صیقل می دهد که درك ما تنها از فرهنگ خودمان ناشی می شود . چهارم مطالعه مدیریت تطبیقی از طریق گسترش دامنه متغیرهایی که براساس آنها یک پدیده خاص مدیریتی یا سازمانی می تواند مورد مطالعه قرار گیرد . باعث گسترش مبانی دانش و آگاهی می شود و مورد آخر اینکه مهمترین دلایل مطالعه مدیریت بین فرهنگی یا تطبیقی آن است که این مطالعات به فرد کمك می کند تا فرهنگ و محیط خود را ارزیابی کند . نام کتاب : مدیریت تطبیقی تالیف : راگونات مترجم : دکتر عباس منوریان ناشر : موسسه کتات مهربان نشر چاپ : دوم ۱۳۸۷

ژاپن

نویسنده: پاتریشیادی.نتزلی

خلاصه کتاب: نام کتاب: ژاپن- نویسنده: پاتریشیادی.نتزلی- ترجمه: فاطمه شاداب - چاپ اول ۳۰۰۰ نسخه- اسفند ماه ۱۳۸۳- چاپ شمشاد- انتشارات ققنوس-مقدمه: ملتی متحد: ژاپن که کشوری است متشکل ازجزایر متعدد بسیاری ازرسوم خودراحفظ کرده ودرعین حال ازمزایای فناوری امروزی نیزبهره مند شده است. برای مثال، بسیاری ازمردم ژاپن صاحب تلویزیون دستگاه های صوتی استریووریانه هستند ولی هنوز گاه به حمام های عمومی می روند درمراسم سنتی چای شرکت می کنند وبه جای ماشین حساب الکترونیکی از چرتکه استفاده می کنند. همین آمیختن روش های سنتی وامروزی سبب شده است تا کاتوهیدتوشی۱، جامعه شناس ژاپنی چنین اظهارنظرکند:]ژاپن کشوری است که همزمان حضور هماهنگ پدیده های کهنه ونو درآن ممکن است موجودیت وعملکرد ژاپن بر اساس این هماهنگی به وجود آمده است [. مقاومت دربرابر تغییر وتحول چون مردم ژاپن برای شیوه های سنتیشان ارزش بسیاری قائلند، هویت ملی قدرتمندی دارند و به شدت در مقابل آثار فرهنگی خارجی مقاومت می کنند. درواقع، در طی تاریخ این کشور در بسیاری از اوقات ژاپنی ها بیگانگان را آگاهانه وستیزه جویانه رانده وکسانی را که از باورهای غربی پشتیبانی می کرده اند، اعدام کرده اند. حتی هنگامی که ژاپنی ها بعضی از روش های بیگانگان را پذیرفتند-چه به انتخاب چه بالاجبار چنان که بعد از جنگ جهانی دوم رخ داد - این پذیرش سبب نشد تا در نفس هویت ژاپن تغییری پدید آید. تغییرات فرهنگی هم اگر در ژاپن روی داد بسیار کند سطحی بود از این تغییرات سطحی را می توان در شیوه ی حذف زمینداری[فئودالیسم] در ژاپن جستجو کرد طی سده ی نوزدهم میلادی ژاپن به طور رسمی به وجود روابط ارباب - رعیتی پایان داد. اما احساساتی که با این روابط پیوسته بود- از جمله وفاداری، احترام به قدرت، اندیشه ی نظارت یک فرد بر زیردستان-به روابط کارفرمایان- کارگران

انتقال داده شد. در نتیجه بقایای فئودالیسم دربنگاه ها وشرکت های امروزی ژاپن یافت می شود. موفقیت در زمینه ی فناوری های پیشرفته مقاومت دربرابر تغییرات فرهنگی مانع از گسترش فناوری های نوین وتولید کالاهایی که سایر کشورهانیاز دارند، نشده است. ژاپن درزمینه ی اقتصاد تمایل زیادی به فراگیری راهکارهای تجارتی وپذیرش آن ها دارد بدون اینکه به ارزش های ژاپنی آسیبی برسد. بویه لا فایت دو منته۱، پژوهشگر، که مدت ها در ژاپن زندگی کرده ودر زمینه ی روابط ژاپن آگاه است می گوید: از اواخر دهه ی ۱۹۴۰ از نزدیک درگیر مسائل ژاپن شدم ومی توانم تفاوتی [بین ایالات متحده و ژاپن]را که فراتر از تمام ظواهر است وعاملی مؤثردر تبدیل ژاپن از یک جامعه ی فئودالی منفرد به یک قدرت اقتصادی طی چند دهه است شرح دهم. بلافاصله بعد از بازشدن دروازه های ژاپن به روی غرب در سال های میانی دهه ی ۱۸۵۰، ژاپنی ها چه با بورسیه های دولتی چه بصورت شخصی ومستقل برای آموزش راهی کشور های غربی شدند تا هر آنچه غرب برای عرضه دارد بیابند و تولید بکنند. این فعالیت تا چند سال ادامه داشت... وژاپنی ها هنوزهم، مثل همیشه، علاقه زیادی به یادگرفتن همه چیز وهر کاری دارند... حال آنکه اغلب غربی ها نه تنها ژاپنی ها وژاپن را نادیده می گیرند، علاقه زیادی هم به آموختن ندارند. رهیافتی قدیمی برای مشکلات امروزی ژاپنی ها جامعه ی آمریکایی را مطالعه کرده اند وهرگاه برای پیشرفت کشور خودشان لازم بوده، با ایالات متحده همکاری کرده اند. ژاپنی ها در عین حال که به عنوان بخشی از جامعه ی بین المللی عملکرد مشخصی دارند، اما هیچ گاه اجازه نداده اند که اندیشه های غربی دیدگاه های فرهنگیشان را تغییر دهد. دومنته یادآور می شود که این پدیده نتیجه ی فلسفه ی کهن ژاپنی به نام کیوسئی۱ است که آن را به مثابه ی[زندگی کردن در عین همکاری و هماهنگی با بقیه دنیا] شرح داده است. در جامعه ی ژاپن به هماهنگی ونیز خویشتنداری وانضباط فردی اهمیت زیادی داده می شود. توانایی کنترل ذهن وجسم برای هر شخص مهارت ضروری است وتمایل آمریکایی ها به ابراز احساسات یک نقطه ضعف به شمار می آید. در نتیجه، رویکرد ژاپنی ها به موضوع های اجتماعی با آنچه در جهان غرب متداول است تفاوت بسیاری دارد. ژاپنی ها برای مواجهه با مشکلات امروزی هم به عادات فکری سنتیشان متوسل می شوند. به همین دلیل، علی رغم این که بسیاری از ژاپنی ها بعضی از گرفتاری های زندگی آمریکایی را پذیرفته اند، اما ویژگی های ملی آن ها طی هزاران سال تغییر نکرده است. تأثیر جغرافیا جغرافیای ژاپن تا حد زیادی بر هویت ملی این کشور تأثیر گذاشته است. این کشور از زنجیره ای بیش از سه هزار جزیره تشکیل شده است که از شمال شرقی به جنوب غربی امتداد یافته اند واز نزدیک ترین همسایگانش- کره،چین، روسیه وفیلیپین- به واسطه ی وجود دریای اختسک در شمال،دریای ژاپن در غرب و دریای چین شرقی درجنوب جدا می شود ودرشرق آن اقیانوس آرام گسترده شده است. ژاپن تا قاره آمریکای شمالی بیش از شش هزار کیلومتر فاصله دارد. نبود مرزهای مشترک زمینی امکان کنترل ورود کالاهای خارجی وافراد بیگانه واندیشه های خارجی را برای ژاپنی ها ساخته است. از حدودقرن چهارم میلادی که ژاپن به صورت یک کشور در آمده است،هم بازدیدکنندگان وهم کالاهای خارجی هیچ گاه نتوانسته اند بی سروصدا از مرزهای کشور عبور کنند بلکه فقط هر چند یکبار و کاملاً مشخص با کشتی وارد شده اند. سرزمین کوهستانی جغرافیای خاص کشور ژاپن سبب شده که مردم ژاپن از یکدیگرجدا باشند. دراغلب جزایر کوههای بلندی وجود دارد که زمین ها را به قسمت های کوچک تقسیم وساحل شرقی را کرانه ی غربی جدا کرده است. این جدایی مردم جزایر مختلف از یکدیگر مثل نبود همسایگان کشور در تشکیل دیدگاه وهویت ملی مؤثر بوده است . چنان که پروفسور ساکاموتوتارو،که در زمینه ی تاریخ کهن ژاپن صاحب نظر است،می گوید:[اقلیم خاص و کوهستانی کشور یکی از دلایلی است که مردم ژاپن دیدگاه مقطعی وخاص برای ایجاد دولت های کوچک و منطقه ای دارند.] بیش از هفتاد درصد سرزمین ژاپن کوهستانی است. وجود چنین سرزمین های ناهمواری به زمینه ی زمین شناختی ژاپن مربوط است، این جزایر در واقع قله های رشته کوههایی است که از کف اقیانوس فراز آمده اند. حرکت این رشته کوه ها هنوز هم ادامه دارد و به همین دلیل ژاپن در معرض نیروهای کوه زا و پیامدهایی مثل زلزله وآتشفشان است. درواقع این کشور بر یکی از بزرگ

ترین و فعال ترین گسل های زلزله خیز در دنیا واقع است. تقریباً هر روز زلزله های کوچک روی می دهد و زلزله های شدید همواره تهدیدی جدی به شمار می رود. آب و هوا یکی دیگر از عوامل طبیعی که ژاپن را تهدید می کند بروز تیفون یا طوفان های شدید حاره ای است که غالباً در ماه های اوت و سپتامبر رخ می دهد. تیفون ها معمولاً سبب جریان سیلاب های شدید، لغزش زمین و آسیب های فراوان به علت وزش باد شدید می شوند. ماه های ژوتن و ژوئیه فصل باران است که تقریباً هر روز باران می بارد،گرچه در بقیه طول سال هم به طور پراکنده باران می بارد.در اغلب مناطق درطی سال بیش از صد سانتیمتر باران می بارد. البته میزان بارش باران وبرف در ژاپن به محل مورد نظر بستگی دارد. برای مثال،در جزیره ی هونشو که منطقه ای کوهستانی است در سال بیش از چهار صد سانتیمتر باران می بارد،درحالی که در توکیو میزان بارش باران فقط حدود ۱۳۰ روز است. همچنین درطول زمستان در توکیو میزان بارش باران فقط چند روزی برف می بارد، درحالی که در جزیره ی هوکایدو تعداد روزهایی که برف می بارد،حدود۱۳۰ روز است. معمولاًـ بارش برف در کناره ی دریای ژاپن سنگین است. درواقع زمستان این منطقه از زمستان های سخت دنیا به شمار می آید. در زمستان، تفاوت درجه حرارت در کشور بسیار زیاد است،به طوری که میانگین حداکثر دما ده درجه ی سانتیگراد زیر صفر در شمال و هشت درجه ی سانتیگراد بالای صفر در جنوب است. این تفاوت درجه حرارت در تابستان هم ادامه می یابد. به طوری که میانگین دمای مناطق شمالی بیست درجه ی سانتیگراد ودر جنوب سی درجه ی سانتیگراد است. دلیل چنین تفاوتی در درجه ی حرارت به علت طول کشور ژاپن است. این کشور با طولی بیش از دو هزار کیلومتر در امتداد شمالی- جنوبی از منطقه ی معتدل تا تحت حاره ای ادامه یافت است. پوشش گیاهی و حیات وحش ژاپن به دلیل بارش فراوان، پوشش گیاهی انبوهی دارد. تقریباً دو،سوم ژاپن پوشیده از جنگل است و در مناطق تعداد متنوعی از پرندگان و جانوران یافت می شود. جزایر شمالی به دلیل داشتن روباه و خرس قهوه ای مشهور هستند. در جزایر میانی گراز،آهو،آنتیلوپ،خرس،خَز،قرقاول،اردک های چینی و خرهای وحشی که آن ها را ماکاکو۱ ژاپنی می نامند،وجود دارد،در جزایر جنوبی هم تعداد زیادی مار و خرگوش صحرایی وجود دارد. روزگاری دریاهای اطراف ژاپن از حیات وحش غنی بود و حیواناتی از جمله لاک پشت،وال،دولفین و انواع بسیاری از ماهی ها و سخت پوستان در آب های این منطقه یافت می شدند. اما صید بیش از حد و آلودگی سبب شده است که تنوع حیات آبزیان رو به کاهش گذارد. در نتیجه،ژاپنی ها که زمانی فقط در آب های ساحلی به ماهگیری می پرداختند،در سال های دهه ی ۱۹۶۰ حوزه ی صیدشان را گسترش دادند و به اقیانوس آرام و حتی به اقیانوس اطلس رسیدند. هنگامی که کشورهای دیگر مانع نزدیک شدن صیادان ژاپنی به سواحل کشورشان شدند،ژاپن در زمینه ی ماهیگیری تواقفنامه هایی را امضا کرد که به آن ها اجازه می داد کارشان را ادامه دهند. همزمان،در کشور پرورش آبزیان از جمله میگو،خرچنگ و صدف گسترش یافت. اگر چه به این ترتیب غذاهای بیش تری تولید می شد،هنوز هم برای رفع نیازهای غذایی ژاپن کافی نبود. امروزه ژاپن یکی از بزرگ ترین واردکنندگان محصولات دریایی در جهان است که غذاهای دریایی را عمدتاً از ایالات متحده،چین،تایوانو کره وارد می کند. مردمی خودکفا ژاپن در ابتدای تاریخش دادوستد با بیگانگان را برای تهیه غذا نمی پذیرفت. به همین دلیل،باوجود اندک بودن زمین های هموار و نبود خاک غنی،مردمان ژاپندر زمینه ی کشاورزی روش هایی را ابداع کردند که مزارعشان را پر محصول کرد و آن ها یاد گرفتند که غذا را ابداع کردند که روش های ساختمان سازی حداکثر استفاده از فضای محدود را مدنظر قرار دادند. به علاوه،اتاقی که شب برای خواب استفاده می شد،در طی روز برای منظورهای دیگر استفاده می شد. جغرافیای کشور ژاپن،مردم این سرزمین را مجبور کرد تا پر کار و قناعت پیشه باشند. مقاومت ژاپن در برابر تداخل بیگانگان به واسطه ی وجود مرزهای طبیعی کشور- که نه تنها از کوه و دریا بلکه از سواحل ناهموار تشکیل شده است- تسهیل شده بود. هیچ بازرگانی نمی توانست بدون آگاهی مقامات محلی وارد کشور شود و ژاپن می توانست تقریباً به آسانی از مرزهایش دفاع کند. در مقابل،سایر کشورهای قاره ی آسیا مثل چین همواره در طول مرزهای مشترک و گسترده ی خاکشان جنگ و درگیری داشتند. به همین دلیل،ذهنیات ژاپنی ها با

مردمان متفاوت است. در حدود قرن سوم میلادی،چینی هایی که از ژاپن دیدن کردهاند،وجود این تفاوت ها از جمله پرهیز ژاپنی ها از بیگانگان و عدم تمایل آن ها به ترک خانه شان را شرح داده اند. چند قرن بعد، حکومت ژاپن تصمیم گرفت تا مرز های کشور را به طور کامل به روی خارجی ها ببندد و رسماً مانع ورود آن ها به کشور و خروج شهروندان از این سرزمین شود. رشد سریع جمعیت چون تعداد کسانی که از ژاپن خارج می شدند بسیار اندک بود و صلح و آرامش تقریباً در کشور پایدار بود،جمعیت کشور به سرعت افزایش یافت. طبق نوشته ی بعضی از پژوهشگران،جمعیت ژاپن در قرن هفتم تقریباً پنج میلیون نفر و در قرن چهاردهم حدود ده میلیون نفر بوده است. در حال حاضر،تقریباً۱۲۵ میلیون نفر در ژاپن زندگی می کنند که باعث شده ژاپن به عنوان هفتمین کشور پرجمعیت جهان شناخته شود. تراکم جمعیت هم در ژاپن بسیار بالاست. حدود ۹۸ درصد از گستره ی ۳۷۳۴۵۸ کیلومتر مربعی ژاپن بین چهار جزیره ی اصلی–هونشو،هوکایدو،کیوشو و شیکوکو– تقسیم شده است. اما به دلیل ساختار نا هموار و کوهستانی سرزمین،ژاپنی ها در ده درصد وسعت کشور سکونت دارند. چهار،پنجم جمعیت یا تقریباً صد میلیون نفر در جزیره ی هونشو زندگی می کنند که از نظر جغرافیای بزرگ ترین جزیره ی ژاپن است. جزیره ی هوکایدو فقط پنج درصد جمعیت ژاپن را در خود جای داده است،در حالی که جمعیت جزیره ی کیوشو حدود دوازده درصد و جزیره ی شیکوکو کم تر از چهار درصد جمعیت را شامل می شود. جزیره ی هونشو به دلیل اندازه ی بزرگ و جمعیت زیادش به پنج منطقه اجتماعی– اقتصادی تقسیم شده است: کانتو، چوبو، چوگوکو و توهوکو. از میان این مناطق پر جمعیت ترین منطقه کانتوست که سی درصد جمعیت ژاپن رادر خود جای می دهد. کسب وکارهای کوچک هوکایدو به دلیل کشاورزی اش مشهور است. در تمام جزایر اصلی ژاپن شکلی از کشاورزی وجود دارد. اما در اکثر آن ها ،اغلب مزارع کوچک هستند کشاورزان بخش اصلی درآمدشان را از شغل دومشان به دست می آورند. این نکته در مورد صنعت ماهیگیری هم صدق می کند. بخش اعظم محصولات صیادی در دست افراد و خانواده هاست با وجودی که دولت تشکیل سازمان های بزرگ را تشویق می کند و درآمد حاصل از صیادی معمولاً با درآمد سایر کارها همراه می شود. درمورد صنعت معدن هم وضع به همین منوال است. دراین بخش هم به جای معادن بزرگ،معادن متعدد کوچک و پراکنده ای وجود دارد. امروزه ژاپن حدود هفتاد درصد مواد خام مورد نیازش از جمله سوخت های فسیلی،منسوجات،الوار،موادشیمیایی،غذا و مواد فلزی را وارد می کند،در حالی که صادرات آن عمدتاً شامل کالاهای تولید شده از قبیل خودرو،ماشین های صنعتی و دستگاه های الکترونیکی است. ده درصد کل صادرات جهان به ژاپن تعلق دارد و ایالات متحده بزرگ ترین مشتری ژاپن است. اما در این دادوستد هم عدم تعادل شدیدی حاکم است: در اواخر سال ۱۹۹۸ تفاوت تجاری ایالات متحده و ژاپن به ۶۴ میلیارد دلار رسید و در اوایل سال ۱۹۹۹ ایالات متحده به ژاپن اخطار کرد که به سریزکردن بازارهای فولاد آمریکا پایان دهد. آغاز دوران فئودالیسم] زمینداری[در واقع بیشتر شهرهای ژاپن زاییده ی نظام زمینداری هستند که قبلاً در ژاپن حاکم بود. در دوران فئودالیسم]زمینداری[،رئیس یک خانواده ی قدرتمند دژ و قلعه می ساخت و حامیانش در نواحی اطراف آن که ملک اربابی۱ نامیده می شد، زندگی می کردند. این برج و باورها بازرگانان و صنعتگران را بسوی خود جلب می کرد و به تدریج یک شهر تشکیل می شد. به همین سبب در ژاپن تعداد شهرها بسیار زیاد است و در تمام دنیا تنها شهرهای ایالات متحده از ژاپن بیش تر است،با وجودی که مساحت ژاپن به مراتب از ایالات متحده کم تر است. در ژاپن وجود داشته است و تعداد این شهرها طی قرن های بعد افزایش یافته است. قبل از قرن چهارم میلادی هر یک از اربابان مالک و زمیندار به طور مستقل عمل می کرد. سپس یکی از املاک اربابی بزرگ تر که در دست قبیله ی یاماتو بود،باقی مناطق را تحت کنترل خود گرفت و در پایان قرن چهارم قبیله ی یاماتو کشور را متحد ساخت و امپراتوری تأسیس کرد و رؤسای قبیله به عنوان خانواده ی سلطنتی بر تخت نشستند که تا به امروز هم به سلطنت ادامه می دهند. طبق افسانه های ژاپنی امپراتورها از ۶۶۰ سال قبل از میلاد حکومت می کرده اند،اما این قبیله یاماتو بود که یک سلسله ی واقعی با فرمارواییی موروثی و حکومت مرکزی تشکیل داد بیگانگان در قالب دشمن و صلح

سامورایی ها اولین عامل تهدیدکننده قبایل بومی بودند که زمین و اراضی گسترده ای در اختیار داشتند. اربابان این قبایل که توانگر و قدرتمند بودند، سپاه های بزرگی متشکل از رزمندگان حرفه ای داشتند که در ابتدا بوشی و بعدها سامورایی خوانده شدند. این رزمندگان به تدریج یک طبقه ی اجتماعی جداگانه به وجود آورند که موقعتشان به طور موروثی از پدر به پسر منتقل می شد و اگر پسر بی لیاقت بود به پسر خوانده ها یا برادرزاده ها انتقال می یافت. وظایف سامورایی ها بسته به نیازهای اربابانشان متفاوتبود. بسیاری از آن ها مأمور جمع آوری مالیات و حفظ نظم عمومی بودند. بعضی از آن ها در صورت بروز جنگ با سامورایی هی دیگر چه در حمایت از اربابانشان، چه جنگاوران خودی درگیر جنگ می شدند. خدمت نظامی اجباری برای مزرعه داران ژاپنی در سال ۷۹۲ از بین رفت و به این ترتیب، سامورایی ها برای حفظ صلح لازم بودند. به علاوه، توزیع رسمی زمین ها،به طور کلی، در سال ۸۴۴ پایان یافت و این به آن معنی بود که اگر یک مالک یا سامورایی زمین بیش تری می خواست، باید برای آن زمین می جنگید. تایراها و میناتوها در سال ۹۳۵ ، یک قبیله ی جنگجو که تایرا نو ماساکادو رهبری آن را به عهده داشت، تقریباً تمام ایالت کانتو را تصرف کرد و در اواخر قرن دوازدهم کنترل کیوتو را از یک قبیله ی قدرتمند دیگر به نام فوجی وارا گرفت. تایرها بسیاری از رقبایشان را به قتل رساندند. یکی از کسانی که آن ها کشتند، رهبر یک قبیله ی جنگجوی دیگر به نام میناموتو بود. قبیله ی میناموتو نیز مثل قبیله ی تایرا در قرن دهم و یازدهم قدرت گرفته و طی این دوران با قبیله ی فوجی وارا متحد شده بود. هنگامی که تایرا رهبر آن ها را به قتل رساند، قبیله ی میناموتو از تلاش های پسر آن مرد،یوری تومو، برای انتقام گیری حمایت کرد. این قبیله که توسط پسرعموی یوری تومو به نام یوشیناکا و برادر ناتنی او به نام یوشیت سون رهبری می شد توانست قبیله ی تایرا را با موفقعت از پایتخت بیرون براند و بعدها طی یک نبرد دریایی آن ها را به طور کامل از بین برد.در سال ۱۱۸۵ ، یوری تومو در شهر کاماکورا نوعی حکومت نظامی تأسیس کرد . برای نظارت بر فعالیت های رایج در تمام ایالت های ژاپن ، فرمانداران نظامی به نام شوگو منصوب کرد. او همچنین افرادی را به عنوان مباشران نظامی با عنوان جیتو منصوب کرد تا مالیات ها را جمع آوری و بر زمین های خصوصیو عمومی نظارت کنند و نظم عمومی را حفظ کنند. در سال ۱۱۹۲ ،امپراطور رسماً لقب شوگان یا ژنرال ارشد کل کشور را به یوری تومو اعطا کرد. این آغاز دوران استبداد نظامی بود که حدود هفتصد سال طول کشید. افرادی که آنان را شوگونیت می نامیدند به تدریج کنترل تمام امور حکومتی را به دست گرفتند و برای امپراطور قدرتی باقی نماند. یوری تومو در سال ۱۱۹۹ درگذشت، اما شوگان نشین کامارا تحت رهبری خانواده ی هوجو که یوری تومو از طریق ازدواج با ایشان ارتباط داشت، تداوم یافت. شوگان نشین توکوگاوا شوگانشین توکوگاوا ۲۶۴ سال، از سال، از سال ۱۶۰۳ میلادی تا ۱۸۶۷ عمر کرد. طی این مدت حکومت بار دیگر سیاست های انزواجویانه ی دقیقی در پیش گرفت. اغلب اروپایی ها از ژاپن اخراج شدند و برای رفع تأثیر بیگانگان بر فرهنگ ژاپن تلاش بسیاری شد. فرهنگ منحصر به فرد در ژاپن ساختار اجتماعی غیرقابل انعطاف بود و از افراد خانواده انتظار می رفت که از رئیس خانواده اطاعت محض داشته باشند، همان طور که جنگاوران در برابر اربابانشان مطیع محض بودند. بر وفاداری بسیار تأکید می شد به طوری که مردم بر این باور بودند که تضعیف کردن افراد طبقه های بالا-تر کاری غیراخلاقی است. جدایی بین طبقات اجتماعی به شدت رعایت می شد. طی دوران سلسله ی توکوگاوا، تقریباً هشتاد درصد مردم مزرعه دار و کشاورز، هفت درصد جنگاور و بقیه ی مرئم صنعتگر و بازرگان بودند، اگر چه تعداد افراد این گروه اندک بود، ولی به تدریج تعداد بازرگانان و صنعتگران افزایش یافت و نفوذ آن ها بر جامعه ی ژاپن فزونی گرفت. بازرگانان در بعضی صنایع بازرگانی، در اقداماتی نظیر وام دادن و تولید نوشیدنی ساکی، چنان تجارت بزرگی پدید آورند که جنگاوران که غالباً جنگاوران به آن ها مقروض بودند. به علاوه، بازرگانان شهر نشین از هنر و هنرمندان حمایت می کردند گل و چای در ژاپن گل آرایی بسیار اهمیت دارد، گل آرایی ژاپنی ها با گل آرایی در کشورهای غربی بسیار متفاوت بوده است. ژاپنی ها معتقدند فردی که گل ارایی می کند نه تنها در ایجاد یک نمایش زیبا شرکت می کند بلکه با زمین و بهشت ارتباطی برقرار می نماید که نظم و قدرت درونی را

تقویت می کند. وقتی گل آرایی پایان می یابد، هر گل باید سرزنده و با هماهنگی کامل با محیط اطرافش به نظر برسد. مراسم چای هم مثل گل آرایی قبل از دوران سلسله ی توکوگاوا بخشی از فرهنگ ژاپن را تشکیل می داد ولی طی این دوران اهمیت و گسترش بیش تری یافت.... مراسم چای انواع مختلف دارد که مثل گل آرایی با هدف ایجاد هماهنگی و نظم درونی و نیز نمایش زیبایی و کمال برگزار می شود. علاقه به ادبیات در شوگان نشین توکوگاوا ارج نهادن به زیبایی و طبیعت را تشویق و انتشار علم را ترغیب می کردند. چاپ از سال شروع شد و مدت کوتاهی پس از آن ،تقاضا برای ادبیات و کتاب به طور چشم گیری افزایش یافت. ۱۶۰۹ در همان زمان ،چاپ رنگی با گراور های چوبی ممکن شد و به این ترتیب کتاب ها با تصاویر خوشایندی مصور شدند. اولین کتاب تاریخی ژاپن کوجیکی نام داشت که در قرن هشتم میلادی منتشر شد. اولین داستان کوتاه به نام گنجی مونوگاتاری هم در قرن دهم منتشر شد. پس از آن داستان های کوتاه با مضامین عاشقانه و قهرمانان درباری که شبیه به داستان گنجی بودند پدید آمدند. همزمان با پیشرفت ادبیات، نرخ باسوادی هم افزایش یافت. در پایان این دوران، اغلب افراد طبقه ی جنگاوران باسواد بودند و اغلب رعایا بجز افراد بسیار فقیر نیز باسواد بودند. فروریختن شوگان نشین هر پیمانی که با بیگانگان منعقد می شد،به رغم اعتقاد مردم ژاپن مبنی بر این که حکومت نظامی کشورشان باید برای محافظت کشور از ورود بیگانگان اقدامات جدی تری به کار گیرد، موج جدیدی از انتقادها را در برابرشوگان نشین پدید می آوردند. توقعات بالا گرفت، کارگزارن شوگان نشین به قتل رسیدند و مردم خواستار این شدند که قدرت به طور کامل در اختیار امپراطور قرار گیرد. در اوساط قرن نوزدهم امپراطور میتسوهیتو در چهارده سالگی به سلطنت رسید. وقتی شوگان نشین از بین رفت، میتسوهیتو دوباره قانون سلطنتی را معتبر اعلام کرد و نام مئیجی را که به معنای [حکومت دارای بینش] است برای خود انتخاب کرد. او تا اوایل قرن بیستم، تا زمان مرگش بر ژاپن حکومت کرد و این دوره به نام مئیجی نامیده شد. امروزی شدن کشور امپراطور مئیجی تغییرات بسیاری در ژاپن ایجاد کرد برای مثال نظام بانکداری امروزی تأسیس کرد او فانوس های دریایی، بنادر، راه اهن و شبکه ی تلگراف احداث کرد و استخراج معادن را توسعه بخشید، همچنین نظام آموزشی نوین و اجباری به وجود آورد. در اوخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم ژاپن رشد صنعتی چشمگیری داشت و طی جنگ با چین و روسیه توانست سرزمین های بیش تری را تحت کنترل بگیرد.خیلی زود هیروهیتو، پسر مئیجی، که از نظر ذهنی بیمار بود، جانشین او شد. ظهور نظامیان نیروهای نظامی به تدریج این توانایی را یافتند که حکومت ژاپن را به دست بگیرند و یکی از ژنرال های ارتش نخست وزیر شد. همزمان نیروهای ژاپنی در چین به تصرف مناطق بیش تری که ویتنام امروزی را تشکیل می دهد ادامه دادند. در این زمان جنگ جهانی دوم در اروپا شعله ور شده بود و ژاپن با نیروهای مهاجم یعنی ایتالیا و آلمان پیمان بسته بود. در نتیجه، ایالات متحده ژاپن را به عنوان یک تهدید بالقوه در نظر داشت و راه را بر روی کشتی های نفتکش که به بنادر ژاپن می رفتند، بست. ژاپن این کار آمریکا را با بمباران پایگاهای نیروی دریایی ایالات متحده در پرل هابر، در هاوایی و اقیانوس آرام در هفتمدسامبر ۱۹۴۱ جواب داد. به این ترتیب ایالات متحده علیه ژاپن اعلان جنگ کرد . پیروزی های ژاپن عمر کوتاهی داشت در حمله ژاپن به پرل هاربر هیچ یک از جنگنده های هوایی آمریکا می توانستند با موفقیت از طریق هوا به ژاپن حمله کنند . در ماه مه و ژوئن سال ۱۹۴۲ ، ژاپن در نبردهای دریایی در دریای کورال و جزیره میدوی شکست خورد و مدت کوتاهی پس از آن دولت ژاپن سقوط کرد . پس از آن آمریکا به چند شهر ژاپن حمله هوایی کرد و کارخانه ها را مورد حمله قرار داد و در روز ششم اوت ۱۹۴۵ ایالات متحده یک بمب اتمی روش شهر هیروشیما انداخت و سه روز بعد شهر ناکازاکی مورد بمباران اتمی قرار گرفت . ژاپن تنها کشوری است که تا به حال مورد حمله سلاح های اتمی قرار گرفته است که نتایج مخربی هم به بار آورده است . هر دو شهر تقریباً به طور کامل ویران شدند ، دویست هزار نفر کشته و صدها هزار نفر مجروح و تعداد بیشماری قربانی بیماریهای ناشی از پرتوهای اتمی شدند که سال ها بعد خودشان را نشان دادند . بازسازی ژاپن به علت رکورد اقتصادی دوران جنگ جهانی دوم گرفتار فقر گسترده و محدودیت غذایی شده بودند . در واقع گذران زندگی روزمره

چنـان سـخت بود که ژاپنی هـا امروزه از آن دوران تحت عنوان کورایتانی به معنای « دره تاریکی » یاد می کننـد . اما ژاپن در پایان جنگ هم دورنمای بهتری نداشت . در سراسر کشور بیش از ۱۸۵۵۰۰۰ نفر کشته و تقریبا ۶۷۸۰۰۰ مجروح یا مفقودالاثر شده بودند . تقریباً ۳/۱ تجهیزات صنعتی و ۴/۱ ساختمانها و اغلب کشتی ها تخریب شـده بودنـد .به علاوه ژاپن مجبور بود طبق دسـتور فاتحان نیروی نظامی اش را خلع سـلاح کنـد و اشـغال کشور توسط دشـمنان سابقش را بپذیرد . مردم ژاپن از این می ترسیدند که نیروهای اشـغالگر که عمـدتاً آمریکایی بودند تا آنها بدرفتاری کنند . اما در مقابل ایالات متحده به ژاپن در بازسازی کشور و اجرای سلسله اصـلاحات سیاسـی ، آموزشی و اجتماعی کمک کرد تا دموکراسی در کشور برقرار شود. اقتصاد قدرتمند جریان سازندگی و رشد اقتصادی باعث شـد تقاضا برای مواد لازم برای ساخت و ساز افزایش یابـد و سود سـرشاری نصیب تولیـد کنندگان این لوازم شود . طی سالهای بعـد ، شـرکت های ژاپنی به رقبایی برای همتایان آمریکاییشان بدل شدند . کشور نه تنها بازسازی شده بود بلکه پس از دوران جنگ به شـکوفایی رسـیده بود . مردمی صنعتی ژاپن یکی از قدرت های صنعتی پیشروست که با داشتن تقریباً شصت میلیون نفر کـارگر دومین اقتصـاد بزرگ دنیـا را داراست . با وجودی که کشور ژاپن در زمینه موفقیت های تجاری رقیب ایالات متحـده به شمـار می رود ، عملکرد شـرکت های ژاپنی با رقبای آمریکاییشان بسـیار متفاوت است و این تفاوت به نوبه خود فشارهای اجتماعی مختلفی را به وجود آورده است . کـارگران ژاپنی و خـانواده هایشان به دلیل دیـدگاه فرهنگیشان در رابطه با مسائل مربوط به کار با مشـکلات منحصـر به فردی روبه رو هسـتند . شـرکت های ژاپنی در قالب قبیله ای موسسات تجاری و صنعتی عمده و اصلی ژاپن به صورت گروه های بازرگانی صـنعتی در کنار هم گرد آمده اند که بیش تر به یک فامیل یا قبیله شباهت دارند . در ژاپن شش گروه عمده صنعتی وجود دارد : میتسوبیشی با ۱۳۹ شرکت ؛ میتسوئی با ۱۱۰ شرکت ، دی – ایچی کانگیو با ۱۱۷ شرکت ، سومی تومو با ۱۰۸ شـرکت ، سـانوا با ۸۴ شـرکت و فویو بـا ۶۴ شـرکت . گرچه شـرکت هـای هر یـک از گروه ها ، مسـتقل هسـتند ولی به منظور کاهش رقابت ، در فعالیت های درون گروهیشان همکاری می کنند . وفاداری و از خود گذشتگی شرکت های بزرگ ژاپن به طور مرسوم افراد را از زمـان ورود به نیروی کـار تـا زمان بازنشسـتگی اجباری در سن ۵۵ یا شـصت سالگی اسـتخدام می کنند . حتی در صورت بروز مشکلات بازرگانی ،کارکنان به ندرت اخراج می شوند . شرکت های ژاپنی در مقابل این امنیت شغلی از کارکنانشان انتظار وفاداری و تعهـد کامل دارند و کارکنان نیز معمولاً از این اصل پیروی می کنند . از همه کارکنان – بدون در نظر گرفتن رتبه شان – انتظار می رود که ساعت طولانی به کار مشغول باشـند . بسـیاری از کارمندان شـرکت ها هفته ای شش روز کار می کنند . ژاپن روزانه تقریبا دوازده میلیون نفر با قطار جابه جا می شوند . رقابت در زمینه اشـتغال و اسـتخدام به عنوان کارمند در شرکت ها به قـدری زیـاد است که تنهـا کسـانی که در بهـترین مـدارس تحصـیل کرده باشـند قـادر به کسب آن هسـتند . تربیت کـارگران خوب بسـیاری از شـرکت ها کارکنانشان را به اردوهای آموزشـی اختصاصـی می فرسـتند که طی آن ها با سخنرانی و فعالیت های بدنی ، داشـتن روحیه کار گروهی به آنان آموزش داده می شود .چنین آموزش هایی در واقع ادامه آن چیزی است که از دوران مـدرسه به ژاپنی ها آموخته می شود . این نظام برای تربیت کارگران ماهر و دارای روحیه رقابت کارآمد بوده است . به علاوه ، نظام آموزشـی ژاپن معمولاً دانش آموزان را تحت فشار روانی قرار می دهـد که خود از علل از بین رفتن خلاقیت است . تعداد موضوع هایی که به دانش آمـوزان ژاپنی آمـوزش داده می شـود به نسـبت کودکـان آمریکـایی بیش تر است ، برای مثـال ، اغلب آنهـا نـواختن یکی از سازهـای موسـیقی را فرا می گیرنـد و زبان انگلیسـی را به خوبی زبان ژاپنی صـحبت می کننـد .دانش آموزان ژاپنی حتی در سـطح مـدارس ابتـدایی بیش از آمریکـایی هـا تکلیف خانه دارنـد و با وجودی که تعـداد ساعات حضور در مـدرسه در هر دو کشور برابر است ، کودکـان ژاپنی روزی پنج تا شـش ساعت را صـرف انجام تکالیف منزلشان می کننـد . اگر یک دانش آموز ژاپنی عملکرد خوبی نداشـته باشـد ، هیـچ گاه برای باز آموزی مطالب ارائه شده مردود نمی شود و در یک کلاس باقی نمی ماند . همه همکلاس ها با هم قبول می شونـد و هیـچ گاه عقب نمی افتـد و ۹۵ درصـد همه دانش آموزان چهار سال دوره دبیرسـتان را طی می کننـد . با

وجود این در طی دوران آموزشی تمام دانش آموزان مورد بررسی قرار می گیرند تا معلوم شود آیا استحقاق بودن در یک مدرسه خوب را دارند یا باید به مدرسه متوسط بروند . آزمون هایی قبل از ورود به هر یک از مراحل آموزشی – ابتدایی ، دبیرستان مقدماتی ، دبیرستان عالی و دانشگاه – برگزار می شود و کسانی که این آزمون ها را به خوبی پشت سر نگذارند اجازه حضور در مدارس نمونه و خوب را ندارند . مواد مخدر و خشونت مصرف الکل در سراسر ژاپن قانونی است . به غیر از ۲۲۵ هزار مکانی که خاص ارائه و سرو مشروبات الکی است این نوع نوشیدنی ها در محل های دیگری هم سرو می شوند . اما در ژاپن قوانین سختی درباره تولید ، واردات ، نگهداری ، فروش و استفاده از مواد مخدر وجود دارد که با دقت و تمام و کمال اجرا می شوند . گروه های تبهکاری نیز مثل شرکت ها ، ساختاری شبه قبیله ای دارند و بخشی از اتحادیه ها و شورای تبهکاری بزرگ که یاکوزا نام دارند به شمار می آیند . در ژاپن تقریباً دو هزار گروه تبهکاری بزرگ با ۷۵ هزار عضو وجود دارد . پلیس معمولاً ـ هویت اغلب اعضای این گروه های تبهکاری را می داند ، ولی آنها را دستگیر نمی کند ، مگر اینکه در حین ارتکاب به اعمال غیر قانونی شاهدی وجود داشته باشد . در ژاپن تقریباً ۲۸۵۰۰ نفر پلیس مرد هفت هزار پلیس زن و ۱۲۱۵ قرارگاه پلیس و هزاران جایگاه خیابانی پلیس وجود دارد. این جایگاه های کوچک ، که آنها را کوبان می نامند در سراسر همه شهرها و شهرستان های ژاپن دیده می شود و در واقع علت وجود نرخ پایین جرم و جنایت در ژاپن به حساب می آید . جرم های خشونت بار به ندرت در ژاپن روی می دهند ، طبق آمار سال ۱۹۹۵ ، کمتر از پنج درصد کل پانصد هزار جرم واقع شده در کشور مربوط به ضرب و جرح و کم تر از یک درصد آن مربوط به قتل ، سرقت مسلحانه و ایجاد حریق عمدی بوده است . بیش از ۸۵ درصد موارد باقی مانده مربوط به سرقت است . جایگاه زنان در ژاپن جامعه ژاپن جامعه پدرسالار است که تصمیم گیری در آن عمدتاً کاری مردانه است و از زنان انتظار می رود از مردان اطاعت کنند . اغلب آنها هنوز هم برتری مردان را می پذیرند در ژاپن سیاستمداران زن نادرند و تنها پنج درصد کرسی های قانونگذاری در دست زنان است و از هفده هزار وکیل شاغل در ژاپن کم تر از پنج هزار نفر آنها زن و فقط هفت درصد تمام مدیران دفتری را زنان تشکیل می دهند . حدود چهل درصد زنان ژاپنی به کار بیرون از خانه مشغولند . فرهنگ کهن در دوران معاصر اگر چه ژاپن کشوری امروزی به حساب می آید ، اما فرهنگ آن تا حد زیادی تحت تاثیر رسوم و آیین کهن است . مردم ژاپن اجازه نداده اند تا اعتقاداتشان تحت تاثیر بیگانگان تغییر یابد و رویکرد اساسی آنها به زندگی در مجموع در طول تاریخ دست نخورده باقی مانده است . آیین شینتو بعد از جنگ جهانی دوم ، نیروهای اشغالگر ایالات متحده آیین شینتو ، دینی را که دست کم یک هزار سال قبل از میلاد مسیح در ژاپن پدید آمده بود ، غیر رسمی خواندند . با وجود این ، در دهه ۱۹۹۰ بیش از صدهزار زیارتگاه شینتو در ژاپن وجود داشت و تعداد زیادی از مراسم شینتو در کشور برگزار می شد . ژاپنی ها در آیین شینتو شرکت می کنند ، زیرا شینتو آنها را با جامعه و سرزمینشان پیوند می دهد و نیز آنها باور دارند که نادیده گرفتن و شرکت نکردن در مراسم شینتو ممکن است به آنها آسیب برساند . این آیین که هیچ بنیانگذار رسمی یا کتابی که بیانگر اصول اعتقادی خاص آن باشد ، ندارد ، دستورالعمل اخلاقی مشخصی موجود نیست . انتشار آیین بودا در سالهای دهه ۱۹۹۰ تقریباً ۹۸ میلیون ژاپنی به شکلی آیین شینتو را به جا می آوردند و در اغلب خانه ها ، محراب های کوچکی برای ابزار احترام به خدایان وجود داشت . اما اجرای آیین شینتو شخص را از پیروی از تعالیم بودا ، دینی که حدود ۲۵۰۰ سال پیش در هند ظهور کرده ، باز نمی دارد . کره ای ها در قرن ششم میلادی آیین بودا را به ژاپن آوردند . در حال حاضر بیش از ۷۷ هزار معبد بودایی در ژاپن وجود دارد . آیین کنفوسیوس در حالی که بسیاری از ژاپنی ها طبق آیین بودا زندگی می کنند ، بسیاری دیگر از آیین کنفوسیوس پیروی می کنند . آیین کنفوسیوس نظامی متشکل از قوانین اجتماعی است که معمولاً به اشتباه دین خوانده می شود . آیین کنفوسیوس در قرن ششم قبل از میلاد در چین به وجود آمد و مثل آیین بودا توسط کره ای طی قرن ششم میلادی به ژاپن آورده شد . در این نظام بر احترام به قدرتمندان تاکید شده است . در آیین کنفوسیوس ، از مردم توقع می رود که به خرد نسل های قدیمی تر احترام بگذارند ، رسوم

را محترم بشمارند و از پدر یا اربابشان اطاعت محض داشته باشند . خانه ها در اغلب خانه ها برای بزرگداشت مردگان یک محراب وجود دارد که در آنجا عود سوزانده می شود یا مواد مختلف پیشکش می شود . اغلب خانه ها هم یک شاه نشین خاص تحت عنوان توکونوما دارند که یک طومار رنگارنگ نقاشی شده و یک سبد آرایی شده روی یک سکوی بلند در آن قرار گرفته است . حمام عمومی بخش مهمی از زندگی ژاپنی را تشکیل می دهد . حمام جایی است برای غوطه خوردن و آرامش یافتن در آب داغ ، و کار صابون زدن و آبکش قبل از ورود به حوضچه آب گرم انجام می شود . در واقع چه در داخل خانه چه در حمام عمومی هیچ نوع کف یا صابونی داخل آب حوضچه نمی شود . خوراک و لباس ژاپنی ها برای صرف غذا در کنار یک میز کوتاه و روی زابوتون می نشینند . برنج سفید پخته یکی از اجزای هر سه وعده غذا – صبحانه ، ناهار و شام – است که همراه با مواد دیگر مصرف می شود و نوشابه معمول چای سبز یا ساکی است . سوپی از خمیر لوبیا به نام میسوشرو را معمولاً بخشی از صبحانه را تشکیل می دهد که همراه با سبزی های خرد شده صرف می شود . ناهار شامل ماهی نمک سود شده و سبزی هاست . شام شامل ماهی ، گوشت گوساله ، خوک یا مرغ و انواع سبزی هاست . گوشت معمولاً سرخ شده سرو می شود ولی ماهی را معمولاً خام می خورند . لباس ژاپنی ها نیز آمیزه ای از لباس سنتی و امروزی است . اغلب ژاپنی ها به سبک آمریکایی لباس می پوشند ولی در مراسم خاص و نیز هنگام استراحت در منزل کیمونو می پوشند . کفش های سنتی که با کیمونو یا یوکوتا پوشیده می شود ، یا کفش های تخت چوبی به نام گتا هستند یا صندل های حصیری و کشی به نام زوری روزگاری زنانی که کیمونو به تن می کردند . سرگرمی ها و تفریحات سرگرمی ها و تفریحات ژاپنی ها مثل بسیاری از جنبه های دیگر فرهنگ ژاپن آمیزه ای از رسوم کهن و امروزی است . مردم به موسیقی امروزی گوش می دهند و فیلم های جدید تماشا می کنند و لذت می برند ، ولی کماکان در مراسم اجرای موسیقی ، رقص و نمایش های سنتی ژاپنی هم شرکت می کنند . ورزش و بازی فعالیت های بدنی رایج عبارتند از هنرهای رزمی از جمله سومو ، جودو ، کاراته ، کندو کیودو . سومو گونه ای کشتی است که از مراسم شینتو نشئت گرفته است و زمانی اعتقاد بر این بود که سومو سرگرمی محبوب خدایان است . کشتی گیران سومو معمولاً وزنی بین ۱۲۰ تا ۱۷۵ کیلوگرم دارند .کیودو تیراندازی با تیر و کمان هایی از جنس نی خیزران است . رسانه های عمومی یکی دیگر از سرگرمی های شایع تماشای تلویزیون و رفتن به سینماست . تلویزیون ژاپن به تلویزیون آمریکایی شبیه است ولی برنامه سازان در هیچ موردی حتی به تصویر کشیدن مسائل جنسی ، خشونت و نیز از نظر زبان با تهدید با سانسور روبرو نیستند . در ژاپن ، روزنامه ها و مجله ها هم سانسور نمی شوند . با وجود این ، خبرنگاران به منابع خبری دسترسی نامحدود ندارند . آنها به باشگاه های خبری که تعدادشان در کشور به چهارصد می رسد ، وابسته اند . در حال حاضر در ژاپن هفده روزنامه موجود است که پنج روزنامه به شبکه های اقتصادی تلویزیونی وابسته اند ودر تمام کشور توزیع می شوند. حکومت بر کشور قانون اساسی کنونی کشور در سال ۱۹۴۷ با انجام اصلاحاتی در قانون اساسی مئیجی (۱۸۸۹) وضع گردید . طبق این طرح که توسط نیروهای اشغالگر بعد از جنگ جهانی ارائه شد ، امپراتور فقط جنبه نمادین دارد . قدرت اجرایی واقعی در دست کابینه به رهبری نخست وزیر است . هیچ یک از اعضای کابینه نباید نظامی باشند . و کابینه باید از حمایت اکثریت قوه مقننه یعنی پارلمان برخوردار باشد. پارلمان دو شعبه دارد : خانه نمایندگان یا مجلس عوام و مجلس مشاوران یا مجلس سنا . مجلس مشاوران ۲۵۲ عضو دارد که طی یک دوره شش ساله خدمت می کنند . بعد از هر انتخابات ، دوره جدید پارلمان رسماً توسط امپراتور بازگشایی می شود . قدرت سیاسی حزب لیبرال دموکرات ، حزب برتر کشور بود و تقریباً هیچ گروه مخالفی در برابر آن وجود نداشت ولی امروزه احزاب مختلفی پدید آمده اند که هر یک نماینده قشر خاصی هستند . مراقبت های بهداشتی و پزشکی تقریباً ۹۷ درصد تمام مراقبت های بهداشتی در سراسر کشور در درمانگاه ها و بیمارستانها در قالب برنامه بهداشت ملی ارائه می شود . اما قطع نظر از مشارکت در این برنامه ملی ، پزشکانی که جزو کادر ثابت بیمارستان ها نباشند حق ندارند بیمارانشان را در این مراکز درمان کنند . در نتیجه ، بسیاری از پزشکان اقدامات پیشرفته پزشکی و

درمانی را در مطب های خصوصیشان انجام می دهند و تنها در موارد حاد بیماران را به بیمارستان اعزام می کنند . با وجود این ، هر کس می تواند بدون اینکه پزشکی او را به بیمارستان ارجاع کرده باشد ، به آن جا مراجعه کند و خواستار پذیرش شود . دادگاه ها و نهادهای حکومتی در راس نظام قضایی دیوان عالی قرار گرفته است . اعضای دیوان عالی عبارتند از یک قاضی کل و چهارده قاضی که توسط کابینه منصوب میشوند و تقریباً بیست نفر همکار هم در زمینه تحقیق و پژوهش به آنها یاری می دهند . در زمان انتصاب ، خانه نمایندگان می تواند به رد یک قاضی خاص رای بدهد . کسانی که در دیوان عالی خدمت می کنند باید دست کم چهل سال سن داشته باشند و در هفتاد سالگی بازنشسته می شوند . ژاپن نه اداره اجرایی دارد که روابط حکومتی را کنترل می کنند . این اداره ها که تحت کنترل نخست وزیر هستند عبارتند از : اداره مدیریت اجرایی ، اداره دفاع ، اداره برنامه ریزی اقتصادی ، اداره محیط زیست ، اداره توسعه هوکایدو اداره ملی اراضی ، کمیسیون امنیت ملی ، اداره علوم و فناوری و اداره توسعه اکیناوا . به علاوه کشور یک نیروی دفاع ملی دارد که نیروی زمینی ، هوایی و دریایی را شامل می شود و پرسنل آنها داوطلب هستند .

نظام اداری درانگلستان

۱۳۸۷ ، ۱۱:۵۳

نظام اداری انگلستان...England

ملاحظات تاریخیقدمت تاریخی انگلستان (جزیره اصلی) به چندین قرن پیش از میلاد مسیح باز می گردد. طی قرن ششم، مسیحیت دوباره به انگلستان وارد شد. در این زمان انگلستان از وحدت سیاسی برخوردار نبوده و به چندین کشور تقسیم شده بود که از جمله مهمترین آنها می توان به نورثامبریا، مرشا، کنت و وسکس اشاره نمود. گفتنی است که میان ممالک فوق، همواره درگیری وجود داشت. سرانجام طی سال۸۲۹ کلیه این ممالک، اگبرت، شاه وسکس را بعنوان پادشاه انگلستان برگزیدند. دراین زمان، انگلستان بر اسکاتلند و ایرلند مسلط نگردیده بود. اگبرت نخستین پادشاه از سلسله ساکسونهای غربی بود. این سلسله بخود پانزده پادشاه دید که از جمله مهم ترین آنها می توان به اثلوولف، آلفرد کبیر، ادوارد، اتلستن، ادگار واتلرد دوم اشاره نمود. ۱۵پادشاه این سلسله، طی سالهای۱۰۱۶-۸۲۹ بر انگلستان حکومت کردند. در زمان جانشینان اگبرت، انگلستان با هجوم اقوام نورمن مواجه گردید.بعدها طی سال ۸۷۸ ، آلفرد کبیر آنان را شکست داد و از وسکس بیرون راند، اما ناچار شد که قسمت های شمالی و شرقی انگلستان را به آنان واگذار کند. طی قرن دهم، اراضی فوق مجددا بوسیله دولت انگلستان باز پس گرفته شده و انگلستان ازوحدت کامل برخوردار گردید. طی سال۱۹۹۱میلادی، هجوم دانمارکی ها به انگستان آغاز شده و نهایتا انگلستان به تصرف آنان درآمد. طی سالهای۴۲- ۱۰۱۶، انگلستان تحت سلطنت شاهان دانمارکی اداره می گردید. با افول نفوذ دانمارکی ها طی سال ۱۰۴۲، ادوارد خستوان و سپس در سال ۱۰۶۶، هارولد دوم از ساکسون های غربی به سلطنت رسیدند. با آغاز نفوذ نورمن ها، مقارن با دوران سلطنت ادوارد خستوان، زمینه جهت حکمرانی نورمن ها فراهم گردید.انگلستان، طی سالهای۱۱۵۴-۱۰۶۶تحت سلطنت۴ پادشاه نورمن قرار گرفت. سلطنت ویلیام اول(ویلیام فاتح) نخستین پادشاه نورمن، آغاز دوره جدیدی در تاریخ انگلستان به شمار می آمد، چراکه وی پادشاهی مقتدر بوده و جدیت فراوانی در ایجاد یک حکومت مرکزی داشت.پس از انقراض حکومت خاندان نورمن، خاندان پلانتاژنه به حکومت رسید. بین این دو خاندان تا حدودی وابستگی فامیلی وجود داشت. در سلسله پلانتاژنه ۸ تن بین سالهای۱۳۹۹ – ۱۱۵۴ حکمرانی نمودند. در اوایل قرن سیزدهم، جان بی زمین، پادشاه انگلستان بر آن شد تا پا را از آنچه که بموجب قوانین به او تعلق می گرفت، فراتر بگذارد، اما فئودال ها، حاکمان کلیسا و شهرها بر ضد او متحد شدند. این اقدامات سرانجام به پیدایش مجلس عوام در کنار مجلس عیان (لردها) منجر گردید. در زمان ادوارد اول پنجمین شاه پلانتاژنه (طی سالهای۱۳۰۷-۱۲۷۲)، حکومت ناحیه ویلز بدست انگلستان افتاد. ضمنا از سال۱۱۶۹، دست اندازی انگلستان به ایرلند آغاز

گردید.سرانجام، ایرلند دراوایل قرن شانزدهم(مقارن با هنری هشتم) به تصرف کامل انگلستان درآمد. طی سالهای۱۳۳۷تا۱۴۵۳جنگ مهم فرانسه و انگلستان معروف به جنگ صد ساله درگرفت.علت اساسی بروز چنین جنگ هایی، کشمکش هایی بود که از زمان ویلیام فاتح میان انگلستان و فرانسه بر سر تسلط بر کناره های دریای مانش وجود داشت.نخستین مرحله جنگ، طی سالهای۶۰- ۱۳۳۷در زمان ادوارد سوم، با ادعای ادوارد مبنی بر تملک بر فرانسه آغاز گردید. طی بروز جنگ دریایی (سال۱۳۴۰)، فرانسه بسختی شکست خورد.در سال۱۳۴۶، بار دیگر فرانسویان در ناحیه کرسی شکست خوردند و در سال بعد بندر کاله بدست انگلستان افتاد. درجنگی که طی سال۱۳۵۶، در ناحیه پواتیه رخ داد، ژان دوم پادشاه فرانسه مغلوب و اسیر شد و سرانجام دوره اول جنگ های صدساله طی سال ۱۳۶۰ با انعقاد پیمان بریتانی پایان یافت. به موجب این پیمان، ناحیه کاله و نواحی غربی و جنوب غربی فرانسه به انگلستان واگذار شد. مرحله دوم این درگیریها (طی سالهای۷۳- ۱۳۶۹) جنگ یکطرفه بسود فرانسویها بود که به آزاد سازی بیشتر سرزمینهای اشغالی منجر گردید. طی سال۱۴۱۵، هنری پنجم پادشاه انگلستان، بار دیگر آتش جنگ را شعله ور ساخته و در جنگی در ناحیه آزنکور به پیروزی دست یافت. طی سال ۱۴۲۰، با انعقاد پیمان تراوا، شارل ششم پادشاه فرانسه، هنری را بعنوان نایب السلطنه و ولیعهد فرانسه منصوب نمود، اما پس از مرگ شارل ششم پسر وی از ولیعهدی کناره گیری ننمود، و از اینرو در سال ۱۴۲۲، جنگهای نامنظمی، مجددا میان انگلستان و فرانسه رخ داد. طی سال۱۴۲۹، نواحی شمالی فرانسه به تصرف انگلستان و متحدینش (دوک بورگونی و کنت فلاندر) درآمد. در آن اثنا، ژاندارک دختر آزاده فرانسوی، با حمایت شارل هفتم (پسر شارل ششم) اورلئان دربند را آزاد نموده، انگلیسی ها را در ناحیه پاته شکست داده و موجبات تاجگذاری شاه در شهر رنس را فراهم آورد. ژاندارک مدت کمی پس از این به اسارت انگلیسی ها درآمده و با حکم تکفیر سوزانده شد. قتل فجیع ژاندارک پیروزیهای فرانسه را کند نساخت و در سال ۱۴۳۵، فرانسه با اعطای امتیازات بسیار، به اتحاد با دوک بورگونی نائل آمده و مرحله نهایی جنگ آغاز شد.از این تاریخ، انگلستان بتدریج تمامی نواحی تحت تصرف خود بجز کاله را از دست داد.طی سالهای جنگ صدساله، اتفاقات مهم دیگری نیز در انگلستان رخ داد. این جنگ همچنین موجب شد که پارلمان کشور به نظارت بر نظام مالیاتی و روند انتخاب وزراء مبادرت نماید.طی سالهای۴۹- ۱۳۴۸، بیماری طاعون به هلاکت صدها هزار تن در سراسر انگلستان و اسکاتلند و کمبود شدید کارگر منجر گردید. طی سال ۱۴۱۴ لالردها (فرقه مسیحی) شورشی برعلیه حاکمان طمعکار کلیسا که در دولت نیز نفوذ داشتند، صورت دادند که بی نتیجه ماند.همچنین طی سال۱۳۹۹، ریچارد دوم از سلطنت خلع شده و هنری چهارم از خاندان لنکستر به پادشاهی انتخاب گردید.طی سالهای۸۴- ۱۴۵۵ جنگهای معروف به جنگ گلها(War of the Roses) میان دو خاندان لنکستر و یورک رخ داد. در این جنگها، سربازان خاندان لنکستر نشان گل سرخ و سربازان خاندان یورک نشان گل رز سفید داشتند. طی این جنگهاریا، هنری ششم (از خاندان لنکستر) و ادوارد چهارم، ادوارد پنجم و ریچارد سوم (هر سه از خاندان یورک) بر انگلستان حکومت داشتند. این جنگها بنفع خاندان یورک پایان یافت. طی سال۱۴۸۵، هنری از خاندان تودور (تئودور) از خاک فرانسه پای به انگلستان نهاد و با قتل ریچارد سوم خود بنام هنری هفتم به سلطنت رسید. خاندان تودور نیز طی سالهای ۱۴۸۵-۱۶۰۳ بر انگلستان حکومت راندند.شاهان این سلسله ۵ تن بودند. هنری هفتم قدرت سیاسی اشراف را که بر اثر جنگ گلها تضعیف شده بود، درهم شکست. گفتنی است که تاریخ جدید انگلستان از دوره سلطنت ۲۴ ساله وی آغاز می گردد. دوره سلطنت خاندان تودور، از جمله ادوار درخشان تاریخ انگلستان به شمار می آید.در زمان هنری هشتم، اصلاحات دینی در انگلستان اعمال گردید. علت اعمال این قبیل اصلاحات، اختلاف وی با پاپ می باشد. هنری هشتم، به واسطه ازدواج جدید، قصد متارکه از همسرسابق خود را داشت و از آنجاییکه این امر با قوانین مسیحیت آنروز مغایرت داشت، از اینرو پاپ مخالفت نموده و وی را تکفیر نمود. در مقابل، وی نیز قانونی از پارلمان گذراند که بموجب آن کلیسای انگلستان تحت نفوذ شاه قرار گرفته و شاه بعنوان رئیس کلیسا محسوب گشت. پس از هنری هشتم، سه فرزند او ادوارد ششم، ماری تودور و الیزابت اول به سلطنت رسیدند.

بعدها، پارلمان انگلیس مسلک انگلیکان را تصویب نمود. در سال۱۵۵۸، الیزابت اول به پادشاهی انگلستان رسید.در زمان سلطنت وی، بروز اختلافات مذهبی موجب کدورت روابط میان انگلستان و اسکاتلند گردید. ملکه الیزابت اول درطول ۴۵ سال حکومت خود، انگلستان را از نظر سیاسی و نظامی به قدرت درجه اول جهانی مبدل نمود. در این اثنا، فیلیپ دوم پادشاه اسپانیا که تعصب شدیدی نسبت به مذهب کاتولیک داشت، از اصلاحات دینی انگلستان به خشم آمده و به سبب حمایت الیزابت از پروتستانهای فرانسه، آهنگ مخالفت با وی ساز نموده و درصدد برآمد که او را از پادشاهی خلع نموده و دختر عموی او ماری استوارت را بجای وی به حکومت بگمارد، اما در سال ۱۵۸۷، الیزابت مبادرت به قتل ماری استوارت نمود. فیلیپ دوم پادشاه اسپانیا این کار را بهانه قرار داده و ۱۳۵ کشتی جنگی خود را با بیش از سی هزار سپاهی روانه انگلستان نمود.گفتنی است که نیروی دریایی اسپانیا در آن زمان، به نام نیروی دریایی شکست ناپذیر معروف بود. این نیروها پیش از ورود به خاک انگلستان، درگیری هایی با ناوهای انگلیسی داشتند، اما سرانجام بر اثر طوفان در دریای مانش ۱۳۰ کشتی از ۱۳۵ کشتی آنان نابود شده و سی هزار تن نیز جان باختند. از آن زمان، انگلستان گام در راه مبدل شدن به یک نیروی جهانی دریایی گذاشته و به تدریج مستعمراتی در سراسر جهان من جمله آمریکای شمالی بدست آورد. طی سال۱۶۰۳، ملکه الیزابت درگذشت و چون وارثی نداشت تاج و تخت انگلستان به جیمز اول پسر ماری استوارت رسید. بدین طریق سلطنت انگلستان بدست خاندان استوارت افتاد. خاندان استوارت، طی دو دوره زمانی (سالهای۴۹- ۱۳۰۶و ۱۷۱۴-۱۶۶۰) حکومت کردند. پادشاهان این سلسله روی هم هفت تن بودند. در زمان جیمز اول سر سلسله شاهان استوارت، همکاری پارلمان و شاه، که در دوره تودور تا حدی برقرار بود، پایان گرفته و طبقه متوسط از نفوذ بسیاری برخوردار گردید. جیمز اول با وجود برخورداری از مادرکاتولیک، به پذیرش مذهب رسمی انگلستان (انگلیکان) مبادرت نموده و از در دشمنی با کاتولیکها برآمد.طی سال۱۶۰۵،جمعی از کاتولیکها تصمیم به نابودی جیمز گرفتند، اما سوء قصد آنان پیش از اجرا کشف و خنثی شده و توطئه گران بازداشت گردیدند. این عمل، موجب محرومیت کاتولیکها از حقوق مدنی به مدت دو قرن شد. با مرگ جیمز، پسرش چارلز اول به پادشاهی رسید.وی اختلافات عمده ای با پارلمان پیدا کرد. شاه خواستار حکومت استبدادی بود. شاه و پارلمان هر یک جداگانه برای خود متحدینی فراهم آورده و به جنگ پرداختند. چارلز از کمک های اشراف، انگلیکانها، کاتولیکها و ایرلندیها برخوردار بود و پارلمان نیز از یاری تجار و صنعتگران و اسکاتلندیها سود می جست. رهبرمخالفان شاه یک نماینده مجلس بنام اولیور کرامول بود. قوای کرامول، سپاهیان شاه را شکست داده و طی سال ۱۶۴۵، شاه به ناچارتسلیم شرایط پارلمان شد.وی پس از چندی، مجددا شروع به مخالفت با استبداد مبادرت نمود که با فشار پارلمان، به فرار وی از کشور منجرگردید. فرار چارلز به آغاز دومین مرحله جنگ داخلی طی سال۱۶۴۷ منجرگردید. جنگ بزودی پایان پذیرفت. در همان اثنا، پارلمان از اشخاص ضد ارتش تصفیه شده (تصفیه پرایر) و باقیمانده اعضای پارلمان به محاکمه چارلز به جرم خیانت، مبادرت نمودند.طی سال۱۶۴۹، چارلز کشته شده، پارلمان پادشاهی را ملغی اعلام نموده و حکومت جمهوری برقرار و کرامول به ریاست جمهوری منصوب گردید. طی سال۱۶۴۹، کرامول به ایرلند لشگر کشیده و به سرکوب شورشیان مبادرت نمود. طی سال ۱۶۵۰، همچنین قیام سلطنت طلبان اسکاتلند بدستور کرامول به شدت سرکوب شد. در سال۱۶۵۳، کرامول با انحلال پارلمان، خود قدرت را در دست گرفت. طی سال۱۶۵۷،پس از تشکیل پارلمان، مقام سلطنت به کرامول پیشنهاد گردید، اما وی از قبول آن خودداری نمود. در این اثنا، حضور انگلستان در صحنه های جهانی محسوس تر می گردید.با تصویت قوانین دریانوردی طی سال۱۶۵۱، جنگهای دریایی میان کشور انگستان و هلند بوقوع پیوست که موجب پیروزی انگلستان گردید.دولت انگلستان، درجهت تصرف مستعمرات اسپانیا در آمریکای جنوبی،جنگهای۵۸- ۱۶۵۵را ترتیب داده و با پیروزی در این جنگها، نواحی و جزایر وسیعی را بدست آورد. طی سال۱۶۵۹، با مرگ اولیور کرامول، پسرش ریچارد کرامول جانشین وی شد. وی فاقد تجربه و قدرت لازم جهت اداره امور کشور بود. در این اثنا، سران ارتش و اعضای پارلمان بر سرجلب قدرت در مبارزه بودند. طی سال۱۶۵۹، کرامول وادار به

انحلال پارلمان شده و سرانجام بر اثر فشارهای وارده پس از هشت ماه حکومت، استعفاء داده و به خارج رفت.طی سال ۱۶۸۰، پس از ۲۰ سال،وی مجددا به انگلستان بازگشت. با استعفای کرامول پسر ماری استوارت(چارلز دوم از خاندان استوارت) که سالها در ناحیه اسکاتلند بر علیه کرامولها می جنگید، به سلطنت رسید. وی در شیوه حکومت خود ستمگری را پیشه نموده و ۲۵ سال برکشور حکومت نمود.وی کوشش زیادی در جهت خنثی سازی آثار وقایع گذشته نمود.طی سال۱۶۸۵، با مرگ چارلز دوم، برادرش جیمز دوم به حکومت رسید. زیاده رویهای وی در استبداد، موجب بروز انقلابی طی سالهای۸۹– ۱۶۸۸ گردیدکه به انقلاب باشکوه معروف است.گفتنی است که وقوع این انقلاب به برکناری جیمز دوم منجر گردید. با اتحاد دو حزب مهم آن زمان (ویگ و توری) با هفت تن از اشراف، جیمز دوم از سلطنت خلع شده و متحدانش با دعوت از مری، دختر پروتستان مذهب جیمز و شوهرش ویلیام، آنها را به سلطنت خوانده و آن دو تن نیز مشترکا بنام ویلیام سوم و مری دوم شروع به حکومت رسیدند. در این دوران، پارلمان کشور در جهت پیشگیری از استبداد شاهان بعدی و رعایت اصول مشروطه، لایحه ای را تصویب نموده و به امضاء ویلیام رسانید.از آن زمان،حکومت مشروطه سلطنتی در کشور برقرار گردید. در زمان ویلیام سوم ، قدرت بدست تجارو ملاکین حزب ویگ افتاد. طی سالهای۱۶۴۱و۱۶۸۹، ایرلندی ها سر به شورش و استقلال طلبی برداشتند. در نیمه دوم قرن هفدهم، انگلستان صدها هزار کیلومترمربع از نقاط مختلف جهان را به استعمار خود درآورد. نفوذ گسترده این کشور در امریکای شمالي و هند موجب بروز سه جنگ انگلستان و هلند گردید که در تمامی آنها انگلستان به پیروزی دست یافت.۱۰۴ سال پس از بهم پیوستن انگلستان و اسکاتلند، طی سال ۱۷۰۷، پارلمان های دو کشور نیز ادغام گردید. گفتنی است که این اتحاد سرفصل جدیدی در تاریخ مملکت متحد بریتانیای کبیر و اسکاتلند به شمار می رود. در طول قرن هجدهم، جنگهایی میان فرانسه و انگلستان بر سر نقاط مستعمراتی جریان داشته و امپراطوری انگلستان توسعه اقتصادی فراوانی یافت.در این اثنا، دولت نخستین نخست وزیر بریتانیای کبیر (رابرت والپول) طی سالهای۴۲–۱۷۲۱ بر سر کار آمد. با مرگ وی طی سال ۱۷۱۴، پارلمان، سلطنت انگلستان را به یکی از نواده های جیمز اول (سر سلسله خاندان استوارت) بنام جرج اول، محول نمود. جرج امیر ناحیه هانوور در آلمان بود.در زمان نخستین پادشاهان سلسله هانوور، اختیارات سلطنتی از حیطه اختیارات شاه خارج شده و حکومت بدست پارلمان افتاد. در نیمه دوم قرن هجدهم، انگلستان بتدریج اکثر مستعمرات خود در آمریکا را از دست داد و تنها کانادا در آمریکای شمالی برای آن باقی ماند.اما کمی پس از آن توانست سرزمینهای زیادی را در اقیانوسیه را تحت استعمار خویش درآورد.پیروزی انگلستان در جنگ های اروپایی انقلاب فرانسه و در جنگ با ناپلئون بر اقتدار این کشور افزود. طی سالهای ۱۸۵۰– ۱۷۵۰، وضعیت کشاورزی یک طرفه انگلستان به صنعتی کامل تبدیل شده و انگلستان به عنوان نخستین قدرت صنعتی جهان مطرح گردید. تحولات این دوره به انقلاب صنعتی معروف است. از اواخر قرن هجدهم، نفوذ انگلستان درجنوب شرقی آسیا آغاز گردید. در اواخر قرن۱۸، نهضت استقلال طلبان در ایرلند بوجود آمد.طی سال۱۸۳۲، حزب لیبرال از اتحاد صاحبان صنایع و حزب ویگ به وجود آمده و قدرت سیاسی از طبقه اشراف به طبقه متوسط انتقال یافت. طی سال۱۸۳۳، پارلمان کشور، پس از سالها کشمکش بردگی را ممنوع اعلام نمود.طی سال۱۸۳۷، ملکه ویکتوریا سلطنت ۶۴ ساله خود را آغاز نمود. وی از لحاظ مدت سلطنت،از طولانی ترین دوران حکمرانی بر انگلستان برخوردار بوده است. طی دوره سلطنت وی، انگلستان به اوج قدرت سیاسی، اقتصادی و نظامی خود رسید. طی دوره سلطنت وی همچنین اصلاحات سیاسی فراوانی اعمال گردید. در اواخر نیمه اول قرن نوزدهم، حزب محافظه کار بنیان نهاده شد.در این اثنا، نفوذ شدید انگلستان بر کشورهای آسیایی به شدت ادامه یافته و تهدید منافع این کشور در چین به بروز جنگ تریاک (۴۲–۱۸۳۹) میان کشورهای چین و انگلستان منجرگردید.جنگ آغاز شده و با پیروزی انگلستان، هنگ کنگ به بریتانیا واگذار گردید. بنادر مهم چین نیز بر روی تجارت خارجی باز شد. همچنین طی سالهای۵۶–۱۸۵۳، بریتانیا در جنگ کریمه داخل شده و به نفع متفقین (عثمانی، فرانسه و ساردنی)و علیه روسیه جنگید. طی نیمه دوم قرن نوزدهم، اتحادیه های کارگری، گسترش یافت. پس از سال

۱۸۷۵، بریتانیای کبیر که انحصار صنایع جهانی را برعهده داشت، با رقبایی همچون آلمان و آمریکا مواجه شده و به واسطه ایجاد بازارهای جدید، به توسعه طلبی در مصر و جنوب آفریقا مبادرت نمود. پس از چندی، نواحی بسیاری، ضمیمه دیگر مستعمرات انگلستان گردید. طی سال۱۹۰۱، با مرگ ملکه ویکتوریا (نام آورترین پادشاه انگلستان) که سلطان ناحیه زرخیز هند نیز محسوب می گردید)فرزند وی به نام ادوارد هفتم از خاندان ساکس کوبورگ گوتا به حکومت رسید.. در زمان این پادشاه، اصلاحاتی در کلیه امور کشور اعمال گردید.طی دوران حکومت ادوارد، دولت انگلستان تغییراتی در سیاست های خارجی خود اعمال نموده و به انعقاد سلسله معاهداتی مبادرت نمود که قاره اروپا را از نظر جبهه بندی سیاسی منقسم ساخت.این قبیل جبهه بندیها خود به برپایی مسابقه تسلیحاتی منجر گردید. این مسابقه که در اروپا ادامه داشت، سرانجام به بروز جنگ جهانی اول منجر شد. با آغاز درگیری در نواحی اولیه جنگ (اتریش و صربستان) و گسترش جنگ در مرزهای روسیه و فرانسه توسط آلمان، دولت بریتانیا، در چهارم اوت سال۱۹۱۴، به آلمان اعلان جنگ داد. ارتش انگلستان به حمایت از قوای بلژیک که در حال عقب نشینی بودند، مبادرت نمود تا از این طریق، به سپاهیان متفقین ملحق گردد.از همان اوایل جنگ، انگلستان تفوق نظامی عظیمی در دریاهای اروپا داشت به نحویکه این وضعیت تا انتهای جنگ حفظ گردید. در نتیجه تفوق تجهیزات، نیروی دریایی آلمان ، در پایگاههای خود در محاصره بود. در نزدیکی نواحی مرکزی شیلی، ناوگان آلمان توانست ناوگان بریتانیا را شکست دهد. این درحالیست که طی هشتم دسامبر، کلیه کشتیها در نزدیکی جزایر فالکند در آبهای آرژانتین منهدم گردیدند. از این دوران، مستعمرات آفریقایی آلمان بتدریج به تصرف متفقین به ویژه انگلستان درآمد. طی سال۱۹۱۵،جنگ با شدت ادامه یافت. در جنوب غربی آسیا، سپاهیان بریتانیا به بین النهرین (عراق و سایر کشورهای عربی شمال شبه جزیره عربستان که در آن زمان جزو امپراطوری عثمانی بودند نیز متحد آلمان بود) هجوم برده و به اشغال کوت العماره مبادرت نمودند. اما پس از چندی آنجا را از دست دادند. طی سال۱۹۱۶، جنگ شدت گرفته و متحدین نواحی بسیاری را اشغال کردند. طی سال۱۹۱۷، آمریکا درحمایت از متفقین وارد جنگ شد. در این اثنا،جنگ بشدت گسترش یافته و به کشته شدن تعداد زیادی از افراد انگلیسی منجر گردید.طی سال۱۹۱۷، سایر نیروهای متفقین به کمک انگلستان شتافته و نواحی بین النهرین، اردن، فلسطین، سوریه و لبنان بتصرف انگلستان و فرانسه درآمد. در آوریل سال ۱۹۱۸، متفقین بتدریج تمامی نواحی اشغالی را پس گرفتند. متحدین آلمان نیز بتدریج تسلیم شده و سرانجام خود آلمان نیز پذیرای شکست شد. قرارداد صلح با آلمان در ورسای (حومه پاریس) امضاء شده و آلمان به پرداخت غرامت هایی به متفقین ملزم گردیده و ضمنا مستعمرات خود را نیز از دست داد.بدین ترتیب، جنگ جهانی اول پایان پذیرفت. پس از جنگ، بریتانیا با مسائل دشواری مواجه گردید که از آن جمله می توان به شورش ایرلندیها اشاره نمود که سرانجام به استقلال بخش اعظم آن سرزمین منجر گردید. از سوی دیگر، پرداخت دیون انگلستان به امریکا ، به بروز بحران هایی منجرگردید. در این اثنا، شورش در هند و چند مستعمره دیگر نمایان تر گردید.پس از برقراری آرامش نسبی و موقت، بحران اقتصادی سالهای۳۱-۱۹۲۹ پیش آمد که اغلب ممالک جهان را به ورطه ورشکستگی کشاند.گفتنی است که تنها انگلستان توانست بر آن غلبه نماید. توسعه طلبی آلمان هیتلری سرانجام طی سال۱۹۳۹، به وقوع جنگ جهانی دوم منجر گردید. طی سوم سپتامبرسال۱۹۳۹، انگلستان به آلمان اعلان جنگ داد. در ماه آوریل ۱۹۴۰، نیروهای انگلیسی و فرانسوی برای کمک به نروژ در مقابل حمله آلمان به آنجا اعزام گشتند، اما بعدها به واسطه کمک به فرانسه در مقابل حمله احتمالی آلمان به فرانسه رفتند که این امر خود به سقوط دولت چمبرلن و روی کار آمدن دولت چرچیل منجرگردید. در ماه مه همان سال، نیروهای انگلیسی به عقب نشینی از بندر دکنرک (در شمال فرانسه) مبادرت نمودند. با سقوط فرانسه، ژنرال دوگل رهبر ضد آلمانی های آن کشور، نهضت فرانسه آزاد را در لندن بنیان نهاد. در طول جنگ، کشتیهای جنگی انگلستان همواره با حملات زیردریائیها و ناوهای آلمانی مواجه بودند. پس از تسلیم فرانسه، انگلستان به رهبری چرچیل به تنهایی جنگ را ادامه داده و آلمان نیز می کوشید تا از راه بمباران هوایی این کشور را وادار به تسلیم نماید. در ماه می۱۹۴۱،

حملات هوایی آلمان قطع گردید.در این اثنا، متحدین به پیشرفتهای خود به ویژه درمنطقه بالکان ادامه داده و از این روی، دهها هزار سرباز بریتانیایی با بجای گذاردن تجهیزات خویش از یونان عقب نشینی نمودند.جنگ در جبهه افریقا عمدتا به نفع انگلستان و سایر متفقین آن ادامه داشت تا اینکه سرانجام در ماه می سال۱۹۴۳، نیروهای محور در شمال افریقا تسلیم شدند. امپراطوری آفریقای شرقی ایتالیا نیز از سال ۱۹۴۱درتصرف بریتانیا بود. نیروهای بریتانیایی طی سال ۱۹۴۱، عراق، سوریه و بعدها همراه با کمک نیروهای روسی، ایران را نیز تسخیر نمودند.طی سال ۱۹۴۱، کشور شوروی و سپس امریکا در جرگه متفقین وارد جنگ شدند.ایتالیا نیز طی سال۱۹۴۳تسلیم متفقین شد. در ششم ژوئن ۱۹۴۴، با حمله متفقین به نورماندی، جبهه دوم افتتاح شده و بتدریج آلمان از فرانسه و بلژیک و هلند و لوکزامبورگ عقب نشسته و سرانجام در حمله نهایی در فوریه سال۱۹۴۵ شکست نهایی به آلمان وارد آمد، به نحویکه این کشور در هفتم ماه مه تسلیم بلاقید و شرط شد و جنگ در اروپا پایان یافت. طی جنگ، ژاپن نیز به مستعمرات انگلستان در شرق و جنوب شرقی آسیا حمله برده و به اشغال نواحی مذکور نمود.سرانجام جنگ پایان یافته و دوره ترمیم خسارات آغاز گردید.طی سال ۱۹۴۱، انگلستان به امضای منشور آتلانتیک با آمریکا مبادرت نموده و نقش بزرگی در کنفرانسهای کازابلانکا، قاهره، مسکو، تهران و یالتا (در کریمه) ایفا نمود. طی دوره جنگ، سطح انتخابات شکست خورده و حزب کارگر به رهبری کلمنت اتلی رشته امور را در دست گرفت.طی سال ۱۹۴۸، هندوستان استقلال یافته و حل مساله فلسطین به سازمان ملل متحد واگذار گردید. طی سال ۱۹۵۵، آنتونی ایدن به نخست وزیری برگزیده شد. حضور قوای انگلستان در نیروهای اشغالگر کانال سوئز از سال ۱۹۵۶موجب بی اعتباری این کشور نزد سایر کشورها و ملل جهان گردید.طی سال۱۹۵۷، مک میلان به نخست وزیری رسید. طی سال ۱۹۶۴ نیز، هارولد ویلسون از حزب کارگر به نخست وزیری برگزیده شد.در سال ۱۹۷۰، پس از سالها مجادله، بریتانیای کبیر عضو بازار مشترک اروپا گردیده و ادوارد هیث به نخست وزیری رسید. طی سال ۱۹۷۴ نیز با استعفای هیث، ویلسون نخست وزیر شد، اما وی نیز در سال ۱۹۷۶ استعفا داده و جیمز کالاهان (از حزب کارگر) به نخست وزیری رسید.طی سال۱۹۷۹، در انتخابات عمومی، محافظه کاران به رهبری مارگارت تاچر به پیروزی دست یافته و دولت خود را تشکیل دادند. ظرف چند سال اخیر، مشکلات فراوانی من جمله بیکاریف دامنگیر انگلستان بوده است. هم اکنون بیش از سه میلیون بیکار در انگلستان وجود داشته که مرتبا نیز بر این تعداد افزوده می شود. اعتصابات فراوانی نیز طی سالهای۸۱–۱۹۸۰ رخ داد.در سال ۱۹۸۱، درگیریهای شدیدی میان شهروندان ایرلند شمالی و نظامیان انگلیسی بوقوع پیوست که منجر به صدها کشته و زخمی گردید.اعتصابات غذا نیز از سوی مبارزین ایرلندی (از جمله بابیساندز) در زندانهای انگلیسی بمنظور به رسمیت شناخته شدن حقوق آنان بعنوان زندانی سیاسی نیز صورت گرفت که سرانجام با وساطت کلیسا متوقف شده و طی آن چندین تن از اعتصابیون جان سپردند.طی سال ۱۹۸۱، همچنین اکثر شهرهای انگلستان صحنه تظاهرات رنگین پوستان و بیکاران بود.جامعه انگلستان، جامعه لائیک محسوب شده و آموزش های دینی مدارس آن بسیار کلی بوده و محدود به مسیحیت نمی گردد. سه شنبه قبل از ۴ شنبه توبه در انگلستان به « روز کلوچه» معروف است. مردم در این روز بنا بر سنت قدیم کلوچه میپزند و در آن از کره و تخم مرغ که طی ۴۰ روز از خوردن آن بر حذر شده بودند، استفاده می نمایند.«یکشنبه مادری» چهارمین یکشنبه دوره۴۰روزه، دوران روزه داری انگلیسی هاست و روزی است که کلیه شهروندان به تدارک هدیه ای برای مادران خود مبادرت می نمایند. طی نخستین دوشنبه ماه می نیز جشن« روز می» برگزار می گردد.درشب۵ دسامبر که به شب آتش بازی معروف است، مجسمه «فاوک» سوزانده می شود تا شکست او در به آتش کشیدن مجلس انگلستان طی۴ نوامبر ۱۶۰۵ جشن گرفته شود. دومین یکشنبه ماه نوامبر نیز روز یاد بود سربازان انگلیسی است.دراین روز سپاه انگلستان با فروش کاغذهای قرمز رنگی، به جمع آوری اعانه برای سربازان مبادرت می نماید. در شب کریسمس ،مصادف با ۲۵دسامبر، نیز جشن تولد مسیح برپا می گردد. در انگلستان اکثر ادارات، (و نه مغازه ها) در فاصله بین کریسمس تا سال جدید تعطیل می باشند. روز سال جدید (اول ژانویه) ، جمعه نیک (جمعه پیش از عید پاک)، دوشنبه

پاک (دوشنبه پس از عیدپاک) در زمره ایامی محسوب می گردند که در انگلستان به «تعطیلات بانکی»معروفند، چرا که طی این سه روز صاحبان کلیه مشاغل وحتی بانکداران از فعالیت خود داری می نمایند. سایر تعطیلات بانکی شامل روز می، آخرین دوشنبه ماه می و آخرین دوشنبه آگوست، روز کریسمس و روز بوکس است. کارمندان کشور انگلستان نیز، از تعطیلات سالیانه ۴ تا ۵ هفته ای برخوردار می باشند. اکثریت شهروندان انگلیسی نیز به استفاده از مرخصی های کاری خود طی ماه های جولای یا آگوست مبادرت می نمایند. عده ای نیز جهت پرداختن به اسکی از این تعطیلات طی فصل زمستان بهره می گیرند. ملاحظات جغرافیاییکشور انگلستان با ۰۴۶/۲۴۴ کیلومتر مربع وسعت معادل ۶۰۰ /۹۳ مایل مربع (هفتاد و چهارمین کشور جهان) در نیمکره شمالی، در غرب قاره اروپا، در شرق اقیانوس اطلس شمالی، در کنار دریای مانش از سمت جنوب، دریای شمال از مشرق و دریای ایرلند در مغرب، واقع شده و متشکل از دو قسمت اصلی است که نصف النهار مبداء از جنوب شرقی آن (ناحیه گرینویچ در حومه لندن) می گذرد. قسمتی از انگلستان (در ایرلند شمالی) با جمهوری ایرلند(ایرلند جنوبی) مرز مشترک دارد. سرزمین بریتانیا از مساحتی معادل کشور نیوزیلند و نیمی از خاک کشور فرانسه برخوردار میباشد. این سرزمین از چشم اندازهای مختلفی برخوردار بوده و سهم عمده اراضی آن ، به جز مناطق شمالی و جنوب غربی، نسبتا مسطح و کم ارتفاع است و این درحالی است که بیشتر قسمتهای ولز و اسکاتلند از سرزمینهای کوهستانی متشکل می گردد. به طور کلی می توان گفت که کشور انگلستان به ناحیه ای کوهستانی در شمال و غرب و ناحیه ای پست در شرق قابل تقسیم است که دهانه رودخانه اگز (اگزتر) درجنوب غربی و رودخانه تیس (تی ساید) درشمال شرقی، تا حدودی مرز بین این مناطق را مشخص می نماید. آب و هوای بریتانیا ، اگر چه بسیار متغیر بوده و در تمام مواقع سال بارانی است، معمولا ملایم و معتدل است. آب و هوای غرب کشور مرطوب و ملایم تر از شرق کشور است، درحالیکه شمال غربی مرطوبترین ناحیه کشور است. اسکاتلند و شمال کشور نیز از زمستان های سختی برخوردار بوده و از بارش برف زمستانی فراوانی برخوردار می باشند. جنوب شرقی کشور نیز از بهترین و گرمترین آب و هوا برخوردارمی باشد و این درحالیست که حتی دراین قسمتها نیز امکان بروز زمستانهای طولانی، سرد و پربارش وجود دارد.متوسط درجه حرارت درماه ژانویه۴درجه سانتیگراد (معادل۳۹ F)و طی ماه ژوئیه۱۸درجه سانتیگراد(معادلF۶۴)می باشد. اگرچه ممکن است در تابستان درجه حرارت در جنوب شرقی بر۲۶درجه سانتیگراد (F ۷۹)بالغ گردد. این کشور را می توان از لحاظ طبیعی به سه ناحیه به ترتیب ذیل تقسیم نمود: ناحیه اسکاتلند در شمالقسمت اعظم ارتفاعات کشور در آن واقع گردیده و ناحیه ای سرسبز و پوشیده از چمنزار است که قسمت عمده جنگل های کشور را در برگرفته است. رودهای زیادی در آن جریان دارند که از آن جمله می توان به رودهای دی، کلیاد و توئید اشاره نمود. آب و هوای انگلستان معتدل کوهستانی و اقیانوسی است. بلندترین نقطه آن قله بن نویس با ۱۳۴۳ متر ارتفاع است.از جمله جزایر مهم کشور می توان از جزایر شتلند، اورکنی و هبرید (داخلی و خارجی) و جزیره های کوچکتر آیلی، لوئیس، مال، رم و ارن نام برد. ناحیه آلستر(ایرلند شمالی(ناحیه آلستر، قسمتی از شمال جزیره ایرلند است، که ناحیه ای نسبتا کم ارتفاع می باشد، اما از نقاطی با ارتفاع زیاد برخوردار بوده و جنگل های آن عمدتا در همین نواحی واقع شده اند. سایر نقاط (انگلند و ویلز(مناطق انگلند و ویلز، قسمت جنوبی جزیره اصلی را شامل می گردند. نواحی وسیعی از آن را جلگه ها، مراتع و نواحی پست پوشانده اند. نواحی مرتفع آن عمدتا در شمال و غرب واقع شده اند. از جمله مهمترین رودهای مهم آن می توان به تیمز (تایمز)، اوز، ایون، مرزی، هامبر، تاین، ترنت و سورن اشاره نمود. از جمله جزیره های مهم آن نیز می نوان از جزایرهالی، انگلسی، وایت و شپی نام برد. بلندترین نقطه این منطقه، قله سنودن با۵۸۰/۱متر ارتفاع می باشد.از جمله مهمترین بنادر مهم انگلستان نیز می توان به بندر لندن در مصب رود تیمز، گلاسگو درکنار رود کلاید، لیورپول و بلفست در ساحل دریای ایرلند، کاردیف در تنگه بریستول و ساوت همپتن در ساحل دریای مانش اشاره نمود. ملاحظات سیاسینوع حکومت کشور انگلستان، پادشاهی مشروطه است. ثبات سیاسی کشور انگلستان فوق العاده بوده و یکی از با ثبات ترین سیاستهای جهان به شمار می آید. قوه مقننه از دو مجلس

قانون گذاری(مجلس عوام) با ۶۳۵ عضو (برای مدت ۵ سال) و (مجلس اعیان) با ۱۰۰۰ عضو تشکیل یافته است.قانون اساسی موجود انگلستان، قسمتی از قوانین تصویبی مجلس، قسمتی از قوانین عرفی جاری و معمول، و قسمتی از حقوق سنتی تشکیل یافته است. مواد قانون اساسی هیچگاه بصورت مدون درنیامده و در مواقع لزوم می توانند بر طبق شرایط روز از طریق تصویب پارلمان و یا آرای عمومی تغییر پذیرند. مجلس لردها عالیترین مرجع رسیدگی در کشور است و نمایندگانش شامل نمایندگان موروثی، اشراف و نجیب زادگان، قضات عالی مادام العمر، ۲ اسقف و ۲۴ نفر از کشیشان عالی می باشد. این مجلس دارای قدرت به تعویق انداختن تصویب قوانین می باشد ولی نمی تواند از تصویب نهائی آنها جلوگیری کند. مجلس عوام واضع قوانین و تصویب کننده نهائی آنها می باشد.کشورانگلستان از اتحاد اسکاتلند، انگلند، ویلز و ایرلند شمالی تشکیل یافته که واحدهای فوق در امور داخلی خویش، استقلال و خودمختاری نسبی دارند و هر یک به عنوان کشور مستقل محسوب می گردند. بر اساس آخرین تقسیمات کشوری، انگلند از ۳۹ ولایت (کاونتی)، ۶ متروپولیتن کاونتی و «لندن بزرگتر» تشکیل گردیده است. فعالیت احزاب در انگلستان تا حدودی آزاد است. از جمله احزاب مهم آن می توان به احزاب محافظه کار، کارگر، آزادیخواه، دموکرات لیبرال(آزادیخواه)، و حزب ملی اسکاتلند اشاره نمود. طی سال ۱۹۴۵، کشور انگلستان به عضویت سازمان ملل در آمده و علاوه بر آن در سازمان های پیمان آتلانتیک شمالی(ناتو)،سازمان پیمان مرکزی(سنتو)،اتحادیه اروپای غربی(وئو)، شورای اروپا، جامعه اروپا، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (اواسی دی)،برنامه کلمبو-بانک توسعه آسیا(آدب)، شورای همکاریهای گمرکی(سی سی دی)،کمیسیون اقتصادی سازمان ملل متحد برای اروپا(اسه)، کمیسیون اقتصادی سازمان ملل متحد برای آمریکای لاتین(اکلا)،سیستم پولی اروپا(امس)، ملل مشترک المنافع، سازمان خواروبار ملل متحد(فائو)،گات، آژانس بین المللی انرژی اتمی(یاآا)، بانک جهانی،سازمان بین المللی هواپیمایی کشوری(ایکائو)، انجمن بین المللی توسعه سازمان ملل متحد(آیدا)،بنگاه مالی بین المللی(ایفک)،سازمان بین المللی کار(ایلو)،سازمان مشورتی دریایی بین دول(ایمکو)،صندوق بین المللی پول(ایمف)،اتحادیه بین المللی مخابرات(ایتو)، سازمان علمی، فرهنگی و تربیتی ملل متحد(یونسکو)، اتحادیه جهانی پست(یوپو)، سازمان جهانی هواشناسی(ومو)،سازمان جهانی بهداشت(وهو)و بانک عمران آمریکا (ایدب) نیز عضویت دارد. طی سال۱۵۳۳، مقارن با حکومت هنری هشتم، انگلستان از به رسمیت شناختن کلیساهای کاتولیک خودداری نموده و از کلیسایAnglican به عنوان کلیسای رسمی کشور یاد نمود. با این وجود، پادشاه رئیس کشور بوده و کلیساها از هیچ گونه قدرت سیاسی برخوردار نمی باشند. درکشور انگلستان، قانون اساسی مدونی وجود نداشته و قوانین اجتماعی در نتیجه تصمیم گیری های پارلمان ملی وضع می گردند. نخستین قوانین پارلمانی کشورطی جنگ سال۴۹-۱۶۴۲ با قدرت اجرایی چارلز اول به تصویب رسید.درآن اثنا، اولیورکرومول تحت عنوان ویکتوریا به انگلستان حکومت می نمود. اما پس از مرگ وی، سلطنت قدرت خود را بازیافت.از آن پس، ملکه الیزابت دوم در راس حکومت قرار دارد و این درحالیست که مأمورین منتخب دولتی به اداره کشور مبادرت می نمایند.خانه ملت مهمترین بخش قانونگذاری کشور، از۶۵۹ عضو برخوردار می باشد.درکشور انگلستان، حزبی که بیشترین کرسی مجلس را به خود اختصاص دهد، عهده دار رهبری کشور گردیده و رهبر آن حزب نیز به سمت نخست وزیری نائل می آید. نخست وزیر نیز به کمک کابینه خود به تشکیل نیروی اجرایی کشور مبادرت می نماید. سن رای درکشور انگلستان ۱۸ سالگی است و انتخابات حداقل هر ۵ سال یکبار برگزار می گردد. این درحالیست که درعمل انتخابات درفواصل زمانی کمتر از۵ سال نیز برگزارمی گردد، چراکه نخست وزیر به تعیین زمان انتخابات مبادرت می نماید. نهاد ارشد پارلمان کشور،" house of lords" است، که از بیش از ۱۲۰۰ عضو برخوردار می باشد. گفتنی است که بالغ بر دو سوم این افراد، به کسب قدرت به صورت مورثی نائل می آیند. ۱۲۰۰ عضو مذکور، از حق رای دهی برخلاف قوه مقننه نیز برخوردار می باشند و این درحالیست که حق بلوکه کردن آن را ندارند. در ماه می۱۹۹۹، "house of lords" با پیشنهاد ایجاد تغییر ساختار خود موافقت نمود. ازمیان۷۵۲نماینده،۹۲ نفر رای بر ادامه کار مسئولیت خود

(که به صورت موروثی آن را بدست آورده بودند) دادند. تغییرات اجتماعی اساسی کشور و تحولات زیادی در نحوه پوشیدن لباس، دید سیاسی مردم و...، پس از دهه ۱۹۶۰ بوقوع پیوست. در اواخر دهه مذکور، قوانین طلاق و سقط جنین قانونی شده و حقوق مساوی زنان و مردان در برابر بر عهده گرفتن مسئولیت های برابر مطرح گردید. دهه ۱۹۷۰، با پریشانی زیادی در ایرلند شمالی همراه بود. طی دهه ۱۹۶۰، پیروان کاتولیک بر این باور بودند که تبعیضات اجتماعی پیروان پروتستان، به افزایش خشونت منجر می گردد. گفتنی است که بروز این چنین درگیری هایی،خود به دخالت ارتش انگلستان در سال ۱۹۶۹ منجر گردید. طی دهه ۷۰، ارتش جمهوری ایرلندIRA، مصرانه بر اتحاد ایرلند و ایرلند شمالی تاکید داشت. طی سال۱۹۷۳،کشور انگلستان به جمع کشورهای عضو اتحادیه اروپا پیوست. طی سالهای۱۹۷۴– ۱۹۷۹، حزب کارگر در راس قدرت قرار داشت.سرانجام، طی سال۱۹۷۹، محافظه کاران به رهبری مارگارت تاچر موفق به کسب قدرت شده و تاچر، به عنوان نخستین نخست وزیر زن تاریخ اروپا معرفی شد. در ژوئن سال۱۹۸۲، هنگامی که انگلستان موفق به محاصره جزایر فالکند شد، تاچر به کسب مجدد محبوبیت خود دست یافت. در انتخابات سال۱۹۹۰، تاچر مجددا کاندیدای این مقام شد، اما رهبر حزب محافظه کار، جان ماژور، او را کنار زده و به عنوان نخست وزیر برگزیده شد. درانتخابات عمومی سال۱۹۹۲، محافظه کاران پیروزی یافته و روز به روز از محبوبیت دولت ماژور کاسته می شد. تا اینکه نهایتا، طی سال ۱۹۹۷ ، حزب کارگر، پس از ۱۸ سال به کنار زدن حزب محافظه کار نائل آمده و قدرت را به دست گرفت. تونی بلر نخست وزیر جدید انگلستان جوانترین فرد انگلیسی است که پس از قرن۱۹میلادی به این سمت منصوب گردید. بلر، در ابتدای فعالیت خود، قدرت بیشتری به بانک انگلستان واگذار نمود.وی همچنین به احداث پارلمان جدید در اسکاتلند مبادرت نمود. ملاحظات اقتصادیاز جمله مهم ترین صنایع کشور می توان به آهن و پولاد، وسایل مهندسی، کشاورزی، ساختمانی، راهسازی، ماشین و هواپیما سازی، منسوجات، شیمیایی و تولیدات غذایی و نظامی اشاره نمود.غلات، چغندر قند، سیب زمینی، میوه و سبزیجات نیز از جمله مهم ترین محصولات کشاورزی کشور به شمار می آید. سرانه زمین مزروعی برای هر نفر بالغ بر ۱۲/۰ هکتار می باشد. تولید سالانه گوشت گاو ۰۶/۱ میلیون تن، گوشت خوک۸۶۲ هزارتن، گوشت گوسفند۲۴۳هزار تن و صید ماهی ۹۸۰ هزار تن می باشد. تولید سالانه نیروی الکتریسیته نیز معادل ۳۸/۲۸۳ میلیارد کیلووات ساعت است. نخستین نیروگاه برق اتمی در جهان برای اولین بار در انگلستان آغاز بکار نمود و در حال حاضر، قسمتی از برق این کشور توسط این نیروگاه ها تأمین می گردد. طی سال های اخیر، نفت و گاز طبیعی به مقادیر فراوان در دریای شمال کشف گردیده و قسمت عمده احتیاجات سوختی این کشور را تأمین می نماید. ذخایر شناخته شده نفت بالغ بر ۱۹ میلیارد بشکه می باشد.معادن ذغال سنگ نیز فراوان بوده، آهن، سرب، مس و روی، قلع، بوکسیت، نمک، گچ، سیلیس و آهک نیز از جمله مهم ترین معادن کشور به شمار می آید.نیروی کار کشور بالغ بر۲۶/۱۰۰۰۰۰ نفر است که ۳۳٪ آن در صنایع و ۳٪ در بخش کشاورزی مشغول به فعالیت می باشند. واحد پول کشور، پوند یا لیره انگلیس معادل ۱۰۰ پنس یا پنی، برابر با ۱۹/۲ دلار است. تولید ناخالص ملی، ۹۳/۲۷۷ میلیارد دلار و درآمد سرانه ۹۷۲،۴ دلار می باشد که ۳۲٪ آن از صنایع و ۳٪ از کشاورزی، ۱۲٪ از معدن داری، ۹٪ از حمل و نقل و ارتباطات و ۴۲٪ از تجارت و خدمات حاصل می گردد. هزینه های آموزش و پرورش کشور بر۲/۶٪ تولید ناخالص ملی بالغ می گردد. نرخ سالانه رشد تولید ناخالص ملی حدود۶ /۱٪ است.از جمله عمده ترین محصولات وارداتی انگلستان می توان به تولیدات نفتی، فلزات، گوشت، خشکبار، قالی و میوه جات اشاره نمود که اکثرا از کشورهای آمریکا (۱۰٪)، آلمان غربی (۸٪)، هلند (۸٪) و فرانسه (۸٪) وارد می گردد. میزان صادرات این کشور، ۹۲ میلیارد دلار است که عمدتا بر ماشین آلات، تولیدات مهندسی، جنگ افزار، مواد شیمیایی، وسایل برقی، اتومبیل، پارچه و کنسرو مشتمل می گرددکه اکثرا به کشورهای آمریکا (۹٪)و فرانسه و آلمان غربی و هلند (هر یک ۶٪) صادر می گردد. سرانه تولید ناخالص داخلی کشورانگلستان(GDP) بر ۲۱/۴۱۰ دلار آمریکا بالغ می گردد.اقتصاد بریتانیا در میان کشورهای جهان در رده چهارم قرار دارد. این کشور در حالی به استقبال قرن بیست و یکم رفت که با رشد اقتصادی

فزاینده و سطح بیکاری نسبتا ناچیز روبرو گردید. روند سریع صنعتی شدن انگلستان طی قرن۱۹میلادی، سبب گردید که این کشور به یکی از قدرتمندترین کشورهای صنعتی جهان مبدل گردد. این درحالیست که آثار ناشی از جنگ جهانی دوم، همواره اقتصاد این کشور را تحت الشعاع قرار می داد.پس از جنگ جهانی دوم، در سال ۱۹۹۵، اکثریت بخشهای اقتصاد کشور ملی شد. این موضوع به نوبه خود، سبب گردید که طی ۵ دهه، کشور انگلستان با رکورد قابل توجه اقتصادی در میان سایرکشورهای اروپایی مواجه گردد. با به روی کارآمدن مارگارت تاچر طی سال۱۹۷۹، صنایع کشور پیشرفت نموده و بسیاری از صنایع به بخش خصوصی واگذار گردید. در نتیجه درکارخانجات رقابت افزایش یافت.درحال حاضر، بخش های خدماتی کشور از اهمیت بیشتری نسبت به بخش صنعتی برخوردار گردیده و شهر لندن به یکی از مهمترین مراکز اقتصادی دنیا مبدل گردیده است. منابع طبیعی این کشورنیز بر نفت، ذغال سنگ و گاز طبیعی مشتمل می گردد. خدمات بهداشتی و درمانی ملی انگلستان موسوم به (NHS)در سطح بسیار خوبی ارائه گردیده و هزینه نسخه ، دارو و معالجات دهان و دندان برای کودکان و جمعی از بیماران من جمله زنان باردار رایگان می باشد. علاوه برNHS، مراکز درمانی خصوصی نیز در انگلستان فعالیت دارند. درحال حاضر، شهروندان انگلیسی با پرداخت مبالغی به شرکتهای بیمه خصوصی خود، بیمه درمانی می گردند تا از معطلی های طولانی مدت جهت برخورداری از امکانات دولتی رهایی یابند. نظارت بر ارز، در این کشور وجود ندارد. تعداد بسیاری بانک بزرگ در بریتانیا فعالیت داشته و در اکثر شهرها نیز از یک یا چند شعبه برخوردار می باشند. اگر چه طی سال های اخیر به واسطه ادغام و بهینه سازی بانک ها، از تعداد شعبه ها کاسته شده است.در اکثر بانک ها و بانک های رهنی (نظیر بانک های پس انداز) می توان امور بانکی با استفاده از تلفن و اینترنت امکان پذیر است. طی سال های اخیر، خیلی از بانک ها به سبک جدید تاسیس شده است که در سوپر مارکت ها یا مغازه ها ، حساب های بانکی و خدمات نوینی ارائه می نمایند. در این حالت، افراد مقیم و غیرمقیم از توانایی افتتاح حساب بانکی برخوردار می باشند.هزینه زندگی در بریتانیا بالاست، به ویژه هزینه غذا و کالاهای مصرفی سبب گردیده است که این کشور در زمره یکی از پرهزینه ترین کشورهای جهان محسوب گردد. هر چند، بین جنوب انگلستان که ثروتمند و پرهزینه است و شمال آن، اسکاتلند، ولز و ایرلند شمالی که کم هزینه تر و ارزانتر است، اختلاف زیادی وجود دارد. عوارض و مالیات اتومبیل، بنزین، مشروبات الکلی و تنباکو بالاست. با این وجود میزان حقوق افراد نیز، خصوصا در جنوب انگلستان، نسبتا بالاست.بر اساس ارقام منتشره از سوی دفتر ملی آمار انگلستان ، تولید ناخالص داخلی این کشور، ظرف۳ ماهه آخر سال۲۰۰۱، نسبت به۳ماهه پیش از آن، ۲/۰ درصد افزایش داشته است.طبق آمار بدست آمده طی سال۲۰۰۱، کشور انگلستان از رشد اقتصادی معادل ۲/۴ درصدی برخوردار می باشد که نسبت به رشد اقتصادی۳ درصدی سال۲۰۰۰ از رشد اندکی برخوردار بوده است و این در حالیست که کارشناسان، متفق القول بر این باورند که رشد اقتصادی انگلستان طی سال۲۰۰۱، بالاترین رشد اقتصادی در میان کشورهای گروه هفت بوده است. علیرغم افزایش نرخ بیکاری و اخراج گسترده کارکنان از شرکت ها، اقتصاد دانا ن انگلیسی معتقدند که طی سال۲۰۰۲، نیز، انگلستان قهرمان رشد اقتصادی در میان کشورهای گروه هفت بوده است. نظام مالیاتیمالیات بر درآمدپادشاهی انگلستان در زمره کشورهایی است که از پایین ترین نرخ مالیات بر در آمد برخوردار می باشد. سه نرخ مالیات بردرآمد وجود دارد. نرخ تخفیفی۱۰درصدی برای درآمدهای کمتر از ۱۵۰۰پوند، نرخ پایه۲۳درصدی برای درآمدهای۱۵۰۱پوند تا ۲۸هزار پوند و نرخ۴۰درصدی برای درآمدهای بالای ۲۸ هزار پوند در نظر گرفته شده است.افراد صاحب مشاغل آزاد نیز ملزم به پرداخت مالیات بردرآمد خود در۲ قسط سالیانه می باشند.مالیات بر سود سرمایه(CGT)به کلیه سرمایه های که از سود بالغ بر۷۱۰۰ پوند برخوردار باشند،CGT تعلق می گیرد.مالیات برارث و هدیهدرصورتیکه مبلغ ارثیه بالای۲۳۱ هزار پوند باشد و به فرد دیگری جز همسر متوفی و یا موسسات خیریه برسد ، مشمول مالیات۴۰ درصدی ارثیه می گردد. گفتنی است که تا مبلغ۳هزار پوند در سال را می توان بدون مالیات هدیه نمود.مالیات بر ارزش افزوده / خرید / فروشبه جز سوخت داخلی که نرخ استاندارد مالیات بر ارزش افزوده آن ۸

درصـد است، نرخ اسـتاندارد مالیات بر ارزش افزوده برای کلیه کالاها و خـدمات بر۵/۱۷ درصـد بالغ می گردد. اغلب غـذاها (بجز غـذای موسسات پـذیرایی)، ساختمـان هـای جدیـد ، کفش و لبـاس کودکـان، کتب و روزنـامه ها ازمالیات فوق معاف می باشـند. مالیات بر املاکـدر بریتانیا ، مالیات بر املاك وضع نگردیده و به عوض آن مالیات شورای شـهر پرداخت می گردد.گفتنی است که مالیات مذکور بر حسب ارزش ملك ، تعداد فرزندان و منطقه ملك مورد نظر، محاسبه می گردد. نرخ سالیانه مالیات مذکور از ۴۰۰ پوند در نواحی روسـتایی تا ۹۰۰ پونـد در شـهرهای بزرگ متفـاوت می باشـد.گفتنی است که این مالیات به صورت اقساط نیز قابل پرداخت است.مسـکنقیمت مسـکن در بریتانیـا بر حسب مناطق مختلف کشور، بسیار متنوع است. اما به طور کلی می توان گفت که قیمت متوسط یك خانه سه خوابه بین ۵۰ تا ۵۸ هزار پوند متغیر است. اشتغالمجوز اشتغالدر بریتانیا چندین گروه نیاز به مجوز اشتغال ندارنـد که از آن جمله می توان به اتبـاع کشورهـای اتحـادیه اروپـا ، اتبـاع کشورهای مشترك المنافع بریتانیا که یکی از والـدینشان متولد بریتانیا باشد و یا افراد رده های سنی ۱۷ تا ۲۷ سال که جهت احراز موقعیت شغلی در ایام تعطیلات (حداکثر برای مدت۲سال) به این کشور مهـاجرت می نماینـد، اشـاره نمود.سـایر افراد، پیش از ورود به بریتانیـا ، ملزم به مشـاوره بـا کنسولگری یا سـفارتخانه بریتانیا مسـتقر در کشور متبوع خود،می باشـند.شرایط اشتغالشرایط کاری در بریتانیا مناسب بوده و کارکنان این کشور نسبت به سایر کشورهـای اتحـادیه اروپـا، از طولانـی ترین میـانگین سـاعت کاری(۴۰ سـاعت درهفته)برخـوردار می باشـند. اکـثریت کارکنـان از تعطیلات سالیانه چهار هفته ای با کارمزد مازاد برحقوق برخوردار می باشـند.درشـهرهای بزرگ، به ویژه لنـدن، فرصت های شـغلی کوتاه مـدت فراوانی وجود دارد.اشـتغال موقتطبق آمار بدست آمده طی سال۲۰۰۱، بالغ بر ۲/۱ میلیون نفر از شـهروندان انگلیسی به شغل دوم مبادرت داشـته انـد.از جمله مهمترین صـنایع مورد توجه در شـغل دوم می توان برمشاغل آموزشـی و پرورشـی، بهداشتی، مشاغـل اجتمـاعی، هتـل داری و رسـتوران داری اشـاره نمود. در این اثنا، همچنین، بالغ بر۷/۱میلیون نفر (معادل۷٪ کارکنـان) نیز به مشاغـل موقت اشـتغال داشـته انـد. به طور کلی میتوان گفت که مشاغـل موقت در انگلسـتان کمتر از سـایر کشورهـای عضو اتحادیه اروپـاست. به طور کلی، افزایش اخیر نرخ اشـتغال درمشاغـل دائم بوده و تعـداد افراد برخوردار از شـغل دوم طی بهـار۲۰۰۱، بر۴۸۰ هزار نفر (معادل۲۸٪) و تعداد افراد برخوردار از مشاغل موقت بر۵۲۲ نفر (معادل ۳۰٪) بالغ می گردد.اشتغال زناناز جمله روندهای اصـلی درازمدت در بازار کار کشور انگلسـتان می توان بر رشد تعداد زنان شاغل اشاره نمود که موارد ذیل از آن جمله می باشد:- افزایش تعـداد زنان شاغل به۶ /۱۲ میلیون نفر تـا سال۲۰۰۱(افزایش۱میلیون نفری یا ۵/۹٪ ظرف ۱۰ سال)- اشـتغال به کار۷۰٪ زنان رده سنی اشتغال- اشتغال به کار۶۵ ٪ زنان دارای فرزنـد- افزایش تعداد مشاغل دائم زنان بر۳۴۷ هزار فرصت شغلی (معادل۶٪) تا بهار سال۲۰۰۱از جمله اصـلی ترین دلایـل مشـارکت بیشتر زنان در بازار کار، می توان به افزایش نرخ متارکه زنان کمتر از ۳۰ سال اشاره نمود. نرخ تقاضای مشاغلطی سالهای اخیر، نرخ تقاضا جهت دستیابی به مشاغل مدیریتی مشـهود بوده است و این درحالیست که مشاغـل بازرگـانی حرفه ای، مشاغل ابتـدایی و اپراتوری دسـتگاه ها با کاهش چشـمگیری مواجه بوده است.از جمله مشاغلی که متحمل تغییراتی گردیده اند نیز میتوان به مشاغل مرتبط با اطلاع رسانی و فناوری ارتباطات(ICT)و مشاغل خدماتی اشاره نمود.طی سالهای۱۹۹۶تا۲۰۰۰، اشـتغال درحرفه هـای مربوط به(ICT) درانگلسـتان و ولز از رشدچشـمگیری برخوردار بوده است.دراین اثنـا، همچنیـن نرخ اشـتغال بـه کارتکنسین هـای٪۱۳۸، IT و تکنسـین هـای حمـایت ازکـاربران٪۷۰،IT افزایش داشـته اسـت.حـداقل دسـتمزدمطابق قانون ملی مصوب ۱۹۹۸، حداقل دسـتمزد قانونی افراد از اول اکتبر۲۰۰۱ به شـرح ذیل می باشد:-۱/۴پوند در ساعت برای افراد رده های سـنی۲۲ سـال و بالاتر- ۵/۳ پونـد در ساعت برای افراد رده های سـنی۲۱ـ ۱۸ سالبنـا برتوافق دولت، از اول اکتبر سال۲۰۰۲، مقادیرفوق به ترتیب تا ۲/۴ پوند و۶ /۳پوند افزایش یافته است.تقریباً کلیه کارگران رده های سنی۱۸ سال و بالاتر، تحت پوشـش قانون حداقل دسـتمزد قرار داشـته و هیچ اسـتثنایی برای کارگران مصدوم، کارگران آژانس، کارگران نیمه وقت، کارگران خـارجی یا کارگران شاغل در مشاغل کوچك وجود نـدارد. از جمله افرادی که قانون حـداقل دسـتمزد در خصوص آنها، مصـداق

نمی یابد میتوان به کارگران خود اشتغال، افراد زیر رده سنی ۱۸ سال، زندانیان، کارگران داوطلب، اعضای نیروهای مسلح، اعضای خانواده کارفرما و کارگرانی که در خانه کارفرمای خود به سر برده و همانند اعضای خانواده با آنها رفتار می گردد، اشاره نمود.کارآموزان و دانش آموزان سال اول آموزش نیز از قانون فوق مستثنی می باشند.تامین اجتماعیدربریتانیا پرداخت حق تامین اجتماعی (بیمه ملی) برای کلیه کارکنان اجباری است.عضویت از طریق کسردرصدی از حقوق افراد تامین شده و مقدار آن بسته به گروه های مختلف اجتماعی متغیر می باشد. حق عضویت فوق بر حداقل ۴/۸ درصد برای دستمزدهای هفتگی معادل۶۶ پوند بالغ می گردد.گفتنی است که به دستمزدهای کمتراز این مقدار حق عضویت تعلق نمی گیرد. به واسطه طرح تامین اجتماعی، مزایای فراوانی من جمله مراقبت های درمانی، حق عائله مندی، کمک هزینه های بیماری و بیکاری و حقوق بازنشستگی به افراد عضو تعلق می گیرد.بیکارینرخ بیکاری در کشور انگلستان مشابه اغلب کشورهای گروهG۷ و اندکی کمتر از میانگین اتحادیه اروپاست. طبق آمار بدست آمده طی بهار۲۰۰۱، ۵/۱ میلیون نفر از نعمت شغل محروم بودند که به نسبت بهار ۲۰۰۰، ۵/۱۲٪ کاهش داشته است. طبق تعریف بیکاری سازمان بین المللی کار(ILO)، نرخ بیکاری افراد طی بهار۲۰۰۱، در پایین ترین میزان خود قرار داشته است.منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگ

نظام اداری جمهوری خلق چین

...Chinaچشم انداز سیاسی- جغرافیایی و علمی

چشم انداز سیاسی- جغرافیایی و علمیچشم انداز سیاسی- جغرافیاییجمهوری خلق چین با ۹/۶ میلیون کیلومتر مربع وسعت پس از روسیه وکانادا سومین کشور پهناور جهان بوده و با ۲۵/۱ میلیارد نفر سکنه پر جمعیت ترین کشور جهان است. این کشور از۲۰هزار کیلومتر مرز دریایی و۱۴هزار کیلومتر مرز زمینی برخوردار می باشد. در ارزیابی های به عمل آمده طی سال ۱۹۹۳، ۷ درصد از کل جمعیت رده سنی ۱۵ سال باسواد می باشند که نسبت به سال ۱۹۹۰، از رشد ۳/۹ درصدی برخوردارمی باشد.از جمله همسایگان کشور چین می توان به کشورهای مغولستان،روسیه،قزاقستان،قرقیزستان،تاجیکستان،کره شمالی، ویتنام،لائوس،برمه، بوتان،نپال،هند،پاکستان وافغانستان اشاره نمود. بالغ بر ۹۲ درصد جمعیت به نژاد هان و ۸ درصد باقیمانده به اقلیتهای قومی نظیر زوانک، سانکو، طویی، مایو، یوگور، زحی، توجیا، مغول و تبتی تعلق دارد. زبان رسمی کشور زبان ماندارین و بجز در برخی موارد زبان آموزشی مدارس نیز می باشد. این کشور سالانه از ۹ درصد رشد جمعیتی برخوردار می باشد. ۷۲ درصد از مردم در مناطق روستایی زندگی می کنند. کشور چین با ۲۲ استان و ۵ منطقه خود مختار کشوری در حال توسعه است. در سال ۱۹۹۹ تولید ناخالص ملی این کشور معادل ۷۸۰ میلیارد دلار معادل با تولید کشور آمریکا بود. در سال ۱۹۹۴ کشور چین تنها ۲۵/۳ درصد از تولید ناخالص ملی را صرف هزینه های آموزشی کرد که کمتر از ۴ درصد میانگین هزینه ای است که کشور های پیشرفته جهان صرف این حوزه می نمایند. کشور چین بزرگترین کشور در حال توسعه جهان است که از بزرگترین نظام آموزشی نیز برخوردار می باشد. از آنجاییکه کشورچین از سواحل طولانی در کرانه های غربی اقیانوس آرام برخوردار می باشد،از این روی آب وهوای نواحی ساحلی آن تحت تأثیر تغییرات جوی اقیانوس آرام قراردارد. نواحی جنوبی کشور گرم مرطوب، نواحی شمال غربی خنک و نواحی نزدیک به سیبری سرد است.درکشورچین متجاوز از ۵ هزار رودخانه وجود داردکه بزرگترین آنها رودخانه یانگ تسه سومین رودخانه بزرگ جهان با طول ۶۳۰۰کیلومتر می باشد. این رودخانه بیش از ۸۰۰/۱ کیلو متر مربع را تحت پوشش آبیاری خود داشته و نزدیک به ۲۵۰ میلیون نفر در اطراف آن مستقر می باشند.دومین رودخانه بزرگ چین(رود زرد) نام دارد که خاستگاه تمدن وفرهنگ این کشور محسوب می گردد.تقسیمات کشوریجمهوری خلق چین به ۲۲استان (به استثنای تایوان) و ۵ منطقه خود مختار تقسیم می گردد که دو منطقه آن مسلمان نشین است.چهار منطقه کشور نیز از شهرداری مستقل برخوردار است که تحت

نظارت دولت مرکزی اداره می گردند. گفتنی است بیش از دو هزار شهرستان نیز در کشور چین وجود دارد.از جمله مهمترین استانهای کشور میتوان به سی چوان،شاندونگ،خونان،جیانگ سوخه بی،واندونگ،آنخوی،خه جیانگ، لیایونینگ، یوننان، شاانسی، چیاانسی، جیانگشی، شانسی، هیلونجیانگ، رئیجو، فوجیان، چینگ خای، جی لین، گانسو، خنان وخاینان اشاره نمود.از جمله مناطق خود مختار کشور نیز می توان به مغولستان داخلی،گوانشی،چوانگ، سین کیانگونین و شیا خویی(۲منطقه مسلمان نشین) اشاره نمود. مناطق ویژه شهرداری چین نیز از پکن، شانگ های، تیان جین و چونگ چن متشکل می گردد.از جمله مناطق متعلق به کشور چین که بعدها استقلال یافته و تحت عنوان مناطق خودمختار شناخته شدند می توان به مناطق ذیل اشاره نمود:الف) تایوان : طی سال۱۹۴۹پس از آن که نیروهای کمونیست به رهبری ((مائو تسه دونگ)) به سرزمین اصلی چین تسلط یافتند، نیروهای ملی گرا به رهبری ((چیانگ کامی چینگ)) به جزیره تایوان گریخته و تحت حمایت آمریکا حکومت چین ملی را بنیان نهادند.شعار رئالیستها در آن اثنا، رهایی سرزمین چین از سیطره کمونیستها بود.پس از برقراری مناسبات رسمی سیاسی میان چین وآمریکا طی ژانویه۱۹۷۹موقعیت تایوان تضعیف و حمایتهای علنی آمریکا از تایوان کاهش یافت.با این حال بسیاری از سرمایه داران متنفذ آمریکایی همچنان از تایوان حمایت می نمایند.جزیره تایوان از لحاظ استراتژیک وبازرگانی جزیره مهمی به شمار می رود و به این دلیل کشور چین از این جزیره همچنان به عنوان جزیی از سرزمین اصلی خود یاد نموده و با موجودیت کشور مستقلی تحت نام تایوان مخالفت می نماید.از این روی کشور چین اعلام نموده که تایوان با حفظ اجتماعی واقتصادی خود به صورت یک منطقه خود مختار باید به سرزمین اصلی ملحق گردد. طی سالهای اخیر با رفع پاره ای از موانع،روابط اقتصادی،تجاری وارتباط مردمی ورسمی دو طرف تنگه رو به افزایش گذارده است.از نوامبر۲۰۰۱منطقه خود مختارتایوان همزمان با کشورچین به عضویت سازمان تجارت جهانی پذیرفته شد.ب- هنگکنگ:منطقه هنگ کنگ از ۳۰ جزیره بزرگ وکوچک متشکل گردیده و سومین مرکز مهم مالی دنیا به شمار می رود.این منطقه از۱۰۹۲کیلو متر مربع وسعت و۶۷۸۰۰۰۰نفر جمعیت برخوردار می باشد که ۹۵ درصد آن چینی می باشند..تولید ناخالص داخلی این منطقه طی سال۲۰۰۰بالغ بر۱۲میلیون دلار هنگ کنگ برآورد شده است.سالانه حدود ۱۳میلیون نفر از این جزیره دیدن می کنند.لازم به ذکر است که سهم عهده سرمایه گذاری های صورت گرفته در کشورچین متعلق به سرمایه داران هنگ کنگی وتایوانی است. طی سال۱۸۳۹به دنبال جنگهای تریاک،این بخش از خاک چین به اشغال انگلیسی ها در آمده و در سال ۱۸۹۸این جزیره وتعدادی از جزایر اطراف آن به مدت ۹۹سال تا سال۱۹۹۷به اجاره انگلستان در آمد.پس از برقراری مذاکرات مفصل وطولانی میان چین و انگلستان نهایتا دو کشور طی سال ۱۹۸۴ به امضای موافقتنامه هایی مبنی بر حاکمیت مجدد چین بر این جزیره مبادرت نمودند. طبق این قرار داد دولت چین متعهد به حفظ نظام سرمایه داری،سیستم قضایی و آزادی های فردی و اجتماعی هنگ کنگ به مدت ۵۰ سال گردیده است.ج—ماکائو: جزیره کوچکی در نزدیکی شهر ((جوخای)) واقع در جنوب چین و در مجاورت ((هنگ کنگ)) است که از ۶ مایل مربع مساحت و ۴۵۰ هزار نفر جمعیت برخوردار می باشد. تا سال ۱۹۹۹ این منطقه، مستعمره دولت پرتغال محسوب گردیده و از سیستم اقتصاد آزاد برخوردار بود. این در حالیست که براساس موافقتنامه ای که طی مارس۱۹۸۷میان ۲ کشور چین وپرتغال به امضاء رسید، از سال۱۹۹۹حاکمیت سرزمین ماکائو به دولت چین باز گردانده شد.پایتخت چینمرکز اداری،سیاسی وفرهنگی کشور چین،شهر تاریخی پکن است که به احتساب حومه از وسعتی معادل ۰۰۸/۱۶کیلومتر مربع وجمعیتی بالغ بر ۱۴۰۰۰/۹۱۵/۱۰میلیون نفر برخوردار می باشد.به استثنای دوره زمانی کوتاه پیش از پیروی انقلاب کمونیستی چین که شهر((نانجینگ)) به عنوان پایتخت این کشور مطرح بود ، در سایر دوره های زمانی شهر پکن برای مدت بیش از ۸۰۰ سال پایتخت سلسله های مختلف امپراطوری چین بوده است.نرخ جمعیتبراساس آخرین آمار رسمی بدست آمده طی سال۲۰۰۰جمعیت کشور چین بر ۲۵۹/۱میلیارد نفر (معادل۵/۲۲درصد جمعیت جهان) بالغ می گردد.۹۲درصد مردم این کشور به نژاد (هان)و باقیمانده آن به ۵۶ اقلیت مختلف نژادی تعلق دارند.جمعیت روستایی کشورچین نیز

بر ۷۴ درصد کل جمعیت و پراکندگی جمعیت بر ۱۱۴نفر در کیلو متر مربع بالغ می گردد.نرخ رشد جمعیت در این کشور معادل ۷/۱۷در هزار (رشد سالیانه ۱۷میلیون نفری) می باشد. به منظور کنترل جمعیت کشور اقدامات وسیعی آغاز گردیده وسیاست تک فرزندی درکشور اعمال می گردد. گفتنی است که سیاست مذکور در شهرها به شدت اجرا می گردد واین در حالیست که در روستاها که اکثریت جمعیت کشور را درخود جای داده اند از موفقیت چندانی برخوردار نبوده است.ترکیب جمعیت از نظر جنسیت از ۵/۵۱ در صد مرد و ۵/۴۸ در صد زن متشکل می گردد. امید به زندگی در میان مردان ۶۱ /۶۸ سال و برای زنان ۵/۷۱ سال است. طبق آمار دولتی بدست آمده، نرخ بیسوادی در اوائل پیروزی انقلاب چین معادل ۸۰ درصد و در حال حاضر به کمتر از ۱۰ در صد بالغ می گردد.سیستم حکومتیسیستم حکومتی چین جمهوری خلق و مبتنی برحاکمیت مطلق حزب کمونیست است. بر اساس قانون اساسی کشور، حزب کمونیست بر عملکرد ۷ ارگان مندرج در قانون اساسی نظارت کامل داشته و قانون اساسی این کشور، از زمان تاسیس جمهوری خلق چین تاکنون به مدت۵ بار اصلاح شده و متن نهایی آن طی سال ۱۹۹۲ به تصویب رسیده است.از جمله مهمترین ارگان های حکومتی کشورچین می توان به موارد ذیل اشاره نمود:۱.کنگره ملی خلق (مجلس نمایندگان)۲.ریاست جمهوری۳.شورای دولتی۴. حکومت های محلی (استانها)۵. دادگاه عالی خلق۶ . دادستانی عالی خلق۷. کنفرانس مشورتی- سیاسی خلقگفتنی است که درکشورچین تفکیک کامل قوا وجود نداشته و تعدادی از مقامات دولتی و حزبی عضو مجلس نیز می باشند.حزب کمونیست چینحزب کمونیست چین از کمیته مرکزی، دفتر سیاسی کمیته مرکزی و کمیته دائم متشکل می گردد. کمیته دائم بالاترین نهاد تصمیم گیرنده کشور است که خود از ۷ عضو تحت عناوین ذیل متشکل می گردد:۱. دبیرکل و رئیس کمیسیون مرکزی نظامی حزب کمونیست (رئیس جمهور)۲. نخست وزیر۳. رئیس کنگره خلق۴. رئیس مجلس سیاسی – مشورتی خلق۵. معاون رئیس جمهور۶. . عضو کمیته دائم دفتر سیاسی حزب کمونیستکنگره ملی خلق چین (مجلس نمایندگان)کنگره ملی خلق چین بالاترین ارگان قانونگذاری کشور محسوب می گردد. کنگره خلق از ۲۹۷۸ نفر عضو برخوردار می باشد که برای مدت ۵ سال توسط کنگره های محلی انتخاب می گردند کنگره ملی، به برپایی اجلاس عمومی سالیانه مبادرت نموده و کمیته دائمی آن نیز که متشکل از معاونین کنگره و تعدادی از نمایندگان برگزیده است، تشکیل جلسه می دهد.تعداد اعضا کمیته دائم ۱۳۵ نفر و تعداد معاونین کنگره ۱۹ نفر است.از جمله اهم وظایف کنگره می توان به تدوین یا اصلاح قانون اساسی، وضع قوانین جدید، تصویب طرحها و لوایح و تصمیم گیری در خصوص سیاستهای جنگ و صلح و انتخاب و عزل رئیس جمهور، رئیس کمیسیون نظامی، رئیس دیوان عالی کشور، نخست وزیر و اعضاء کابینه اشاره نمود.علاوه بر این واحدهای کوچکی از کنگره محلی خلق در سطح ایالتها، شهرستانها و شهرکها فعالیت دارند که اعضاء آن توسط مردم انتخاب می گردند.گفتنی است که وظیفه کنگره های محلی نظارت بر اجرای صحیح قانون اساسی و سایر قوانین کشور در سطوح مختلف جامعه است.ریاست جمهوریمقام ریاست جمهوری از نظر سلسله مراتب پس از دبیرکل حزب قرار دارد.از جمله اهم وظایف وی می توان به ابلاغ قوانین مصوب کنگره به دستگاه های اجرایی، معرفی نخست وزیر و معاونین به کنگره، اعطای نشان های دولتی، اعلام جنگ، حکومت نظامی و بسیج عمومی و دریافت استوارنامه کارداران خارجی، عزل و نصب کارداران چینی مستقر در خارج از کشور و تائید قراردادهای منعقده با دول خارجی، اشاره نمود. طی سال ۱۹۹۳ ، کنگره ملی خلق چین، به انتخاب دبیرکل حزب (چیانگ زمین) به عنوان رئیس مبادرت نمود. گفتنی است که وی در حال حاضر نیز عهده دار این پست می باشد.شورای دولتیشورای دولتی، ارکان اجرایی و یا در واقع همان هئیت دولت است که بر نخست وزیر، معاونین نخست وزیر (۴ نفر)، مشاورین عالی دولت و روسای کمیسیون ها (۹ نفر)، دبیرکل شورای دولتی و وزرا مشتمل می گردد. در حال حاضر نخست وزیر عهده دار سمت ریاست شورای دولتی چین می باشد.دادگاه عالی خلق چیندادگاه ها و دادستانی های خلق با همکاری نهاد ها و سازمان های امنیتی عهده دار مسوولیت نظارت بر اجرای عدالت و رعایت قوانین کشور می باشند.ارگانهای امنیتی نیز عهده دار مسوولیت تحقیق و پی گیری موارد جرم و جمع آوری و ارائه مدارک مستند

به دادگاه ها می باشند. دادگاه ها در۴ سطح مختلف طبقه بندی شده اند که از آن جمله می توان به دادگاه عالی خلق، دادگاه های استانی، دادگاه های شهرستانی و دادگاه های بخشی اشاره نمود. دادگاه عالی خلق بالاترین مرجع قضائی کشور است که تحت نظارت مستقیم کنگره ملی خلق قرار دارد. دادستانی های خلق نیز تحت نظارت دولت فعالیت داشته و عهده دار مسئولیت نظارت بر اجرای عدالت می باشند.گفتنی است که نهادهای مذکور خود از دادستانی عالی خلق، دادستانی های محلی و دادستانی های ویژه متشکل می گردد.کنفرانس مشورتی- سیاسی خلق چینکنفرانس مشورتی- سیاسی خلق چین نهادی است که با نظارت بر اوضاع جاری کشور پیشنهاداتی در خصوص برطرف نمودن مشکلات و مسائل سیاسی و اجتماعی جاری کشور به دولت ارائه می نماید.گفتنی است که سازمان مذکور در دوران اولیه فعالیت خود که به سالهای آغازین انقلاب کمونیستی چین باز می گردد، نقش ارگان قانون گذار کشور را بر عهده داشته و به جای کنگره ملی فعالیت می نموده است. بعدها با تشکیل کنگره ملی خلق، تقش سازمان فوق کاهش یافته و به مجلس مشورتی تغییر وضعیت داد. درحال حاضر نقش این سازمان، ضمن نظارت و ارائه مشاوره در خصوص سیاستها و برنامه های عمده حزب کمونیست، درصدد برقراری تماس و وحدت میان گروه های اجتماعی ، احزاب سیاسی (۸ حزب) و شهروندان چینی تبار مقیم خارج می باشد.تاریخچه معاصرچیننظام امپراتوری چین با سابقه چندین هزار ساله، طی انقلاب سال ۱۹۱۱ به رهبری دکتر سون یات سن سرنگون شد. این انقلاب نیز به تدریج در اثر پراکندگی و انشقاق نیروهای موثر آن، رو به افول گذاشت. تا اینکه طی سال ۱۹۴۹ با پیروزی نیروهای کمونیست، جای خود را به رژیم جمهوری خلق چین داد.رژیم مذکور طی نخستین سال های تشکیل خود به کمک های اقتصادی و نظامی اتحاد جماهیر شوروی سابق متکی بود، اما مائو که در صدد تعقیب خط مشی سوسیالیستی براساس افکار خود و الزامات جامعه چین بود به تدریج با شوروی سابق که خود را رهبرو پیشرو کشورهای سوسیالیستی جهان می دانست اختلاف نظر پیدا کرده و این اختلاف منجر به تیرگی روابط دو کشور طی سال ۱۹۶۰ و بروز درگیری های مرزی در اواخر دهه ۶۰ گردید. در پی این رویداد، کشورچین درصدد تقویت مناسبات خود با ژاپن و کشورهای غربی برآمد. در اوایل دهه ۱۹۷۰ اغلب کشورهای صنعتی غرب، دولت جمهوری خلق چین را به رسمیت شناخته و طی سال ۱۹۷۱ این کشور به عوض تایوان کرسی چین در سازمان ملل متحد را در اختیار گرفت.مقارن با تیرگی روابط چین و اتحاد جماهیرشوروی و خروج کارشناسان روسی از چین، مائو به اجرای برنامه هایی جهت خود کفایی اقتصادی مبادرت نمود که از جمله مهم ترین این برنامه ها می توان به (برنامه جهش بزرگ به پیش) اشاره نمود که با توفیق چندانی همراه نبود. طی سال ۱۹۶۶مائو به منظور مبارزه با اندیشه های بورژوا لیبرالی و مقابله با مخالفین خود که از گرایشات سرمایه داری برخوردار بودند، به اعلان انقلاب فرهنگی مبادرت نمود. در این اثنا، گاردهای سرخ متشکل از دانشجویان و کارگران طرفدار مائو به اقداماتی افراطی مبادرت نموده و بسیاری از روشن فکران، اساتید دانشگاه ها و مقامات بلند پایه جهت انجام بی گاری به روستاها و اردوگاه های کار اجباری فرستاده شدند. رهبران فعلی چین از دوران ۱۰ساله انقلاب فرهنگی کشور تحت عنوان دوره هرج و مرج و رکورد فعالیت های اقتصادی و اجتماعی جامعه یاد می کنند. در این اثنا بود که (لیوشائوچی) رئیس جمهور (دنگ شیائو پینگ) دبیر کل وقت حزب ار مناصب خود خلع گردیدند. طی سال ۱۹۷۶ خواکوفنگ قدرت را به دست گرفته و همسر مائو و یارانش که از عناصر افراطی انقلاب فرهنگی به شمار می آمدند، بازداشت شدند.به این ترتیب برای بار دیگر، دنگ شیائوپینگ در صحنه سیاسی کشور ظاهر شد. در مارس ۱۹۸۲ تشکیلات حکومتی دستخوش تغییرات زیادی شده و پست دبیر کل حزب که در زمان انقلاب فرهنگی حذف شده بود، مجدداً ایجاد و خویائو بانگ عهده دار آن گردید. طی سال۱۹۸۳، پست ریاست جمهوری نیز که از زمان انقلاب فرهنگی حذف شده بود مجدداَ برقرار شده و شیان نیان به این سمت برگزیده شد. بدین ترتیب پایه های قدرت دنگ شیائوپینگ که طرفدار سیاست معتدل و پراگماتیک بود، مستحکم گردید. به دنبال آغاز جنبش دانشجویی طی سال ۱۹۸۷ خویائوبانگ از سمت خود برکنار و جائوزیانگ نخست وزیر وقت به دبیر کلی حزب برگزیده شد. مرگ خویائوبانگ زمینه گسترش حرکت های

دانشجویی را فراهم آورد. این تظاهرات در شهرهای بزرگ چین گسترش یافت. در پکن تظاهرات به شدت سرکوب شده و جائوزبانگ، چیانگ زمین شهردار سابق و دبیرکل وقت حزب کمونیست شانگهای به سمت دبیر کلی حزب کمونیست چین برگزیده شد.سیاست خارجیسیاست خارجی کشور چین برگسترش رابطه با کلیه کشورها جدا ازگرایشات ایدئولوژیک و پرهیز از هرگونه درگیری استوار می باشد.از جمله مهمترین پایه ها و اصول سیاست خارجی کشور چین می توان به ۵ اصل ذیل اشاره نمود:۱- احترام متقابل به حاکمیت و تمانیت ارضی کشورها۲- عدم تجاوز به حقوق سایر کشورها۳- عدم مداخله در امور سایر کشورها۴- نیل به اتخاذ سیاست کسب منافع متقابل در برقراری رابطه با سایر کشورها۵- برقراری هم زیستی مسالمت آمیز با سایر کشورهااز آنجاییکه کشورچین به عنوان یک کشور جهان سوم و در حال توسعه، جهت پیشرفت و نیل به توسعه ملی خود نیازمند ثبات و آرامش در همسایگی خود و برخورداری از محیط امن بین المللی است، لذا به تلاش در جهت پرهیز از هرگونه برخورد نظامی و حتی مناقشات سیاسی با سایرکشورها مبادرت می نماید. این کشور هم زمان با توسعه مناسبات خود با کشورهای جهان سوم به عنوان یکی از اولویت های سیاست خارجی خود در راستای کسب اعتبار بین المللی بیشتر و به ویژه کشورهای آسیایی و افریقایی، جهت تحکیم روابط خود با کشورهای توسعه یافته صنعتی نظیر ژاپن، آمریکا و اروپا غربی نیز اهمیت ویژه أی قائل است، چراکه کشورهای مذکور به عنوان منابع اصلی تامین سرمایه و تکنولوژی مورد نیاز کشورچین جهت اجرای برنامه اصلاحات اقتصادی به شمار می آیند. این درحالیست که کشور چین در روند برقراری روابط خود با کشورهای غربی با مشکلاتی نیز مواجه است که عمدتاً ناشی از اختلاف نوع نظام های سیاسی می باشد.کشور چین هم چنین مایل است ، جایگاه مطلوب تری در نظم نوین جهانی به خود اختصاص داده و از سهم بیشتری در مشارکت و اداره امور جهانی برخوردار باشد.چشم انداز علمیطبق آمار به دست آمده طی سال ۱۹۹۶، جمعیت بی سواد رده های سنی ۱۵ سال و بالاتر کشور چین بر ۸/۱۷ درصد بالغ می گردد.فاصله چین با جهان در زمینه آموزش و پرورشطبق آمار به دست آمده طی سال ۲۰۰۰ جمعیت چین بر ۲۷/۱ میلیارد نفر بالغ می گردد که در مقام اول جهان قرار دارد. این در حالی است که متوسط سرانه آموزشی این کشور تنها ۸ سال آموزشی است در حالی که متوسط سرانه آموزشی در کشورهای پیشرفته نظیر آمریکا ۴/۱۳ سال، انگلستان۱۴ سال، کانادا ۶/۱۱ سال، ژاپن ۱/۱۱ سال، فرانسه۱/۱۳ سال و استرالیا ۴/۱۴ سال می باشد. تا سال ۲۰۲۱ جمعیت چین بر ۵/۱ میلیارد نفر بالغ گردیده و کاهش فاصله چین ا ز نظر آموزشی با این کشورها امری بسیار مشکل به نظر می رسد. ظرف ۲۰ سال آینده حدود ۴۰۰ میلیون جوان وارد بازار نیروی کار می شوند که ترقی و یا تنزل کشور و آینده ملی ارتباط مستقیم با سطح دانش و توانایی آنها دارد. درحال حاضر ۳۲۰ میلیون شهروند چینی به تحصیل در آموزشگاه های مختلف مبادرت می نمایند. در این میان ۲۴۰ میلیون نفر در آموزشگاه های عمومی و مدارس پیش دبستانی و ۸/۷۸ میلیون نفر در آموزشگاه های بزرگسالان تحصیل می نمایند اما بعلت ضعف اقتصادی کشور نیروی کار چین در مقام پائینتری قرار دارد. طبق آمار به دست آمده طی سال ۲۰۰۰ ، از میان شاغلین چینی تنها ۱۸ درصد از سابقه تحصیلی بالاتر از سیکل و ۵ درصد از تحصیلات کارشناسی برخوردار می باشند. و این در حالی است که نسبت های مذکور در خصوص شاغلین رده های سنی ۲۵ - ۶۴ سال کشورهای OECD به ترتیب بر ۸۰ درصد و ۲۶ درصد بالغ می گردد. بدنبال ورود چین به سازمان تجارت جهانیWTO رقابت افراد مستعد روز به روز افزایش می یابد و نیاز به افراد متخصص در زمینه های کامپیوتری، تکنولوژی، بیولوژی، مخابرات الکترونیکی، پزشکی و داروسازی، مالی، تجاری، اطلاعات، قانون، حسابداری بیشتر از گذشته مشهود می باشد. از سوی دیگر تفاوت سطح و امکانات آموزش و پرورش میان شهرها و روستا ها و مناطق مختلف نیز بسیار زیاد است. بگونه ای که تا اواخر سال ۲۰۰۱ در سراسر چین در تعداد ۴۹۰ شهرستان برنامه های آموزش پایه نه ساله ارائه نگردیده و در مناطق میانه غرب کشور نیز ۱۳ استان از دانشگاه مهم و معتبر بی بهره بوده اند. تفاوت سطح آموزش میان جوانان و نوجوانان شهری و روستایی حدود ۳ تا ۵ سال است. طبق آمار بدست آمده طی سپتامبر ۲۰۰۱ مدارس و مراکز آموزش متوسطه چین از ۹۴/۳ میلیون دستگاه کامپیوتر

برخوردار بوده و بطور متوسط برای هر ۶۷ دانش آموز یک دستگاه کامپیوتر اختصاص یافته است. علاوه بر این تنها ۳۳/۱۰ درصد از مدارس مستقل به ارائه آموزش دروس کامپیوتر مبادرت می نمایند که انتظار می رود ظرف ۱۰ سال آینده به سراسر کشور تعمیم یابد. درمقایسه با آمریکا چین فاصله زیادی دارد. در امریکا طی سال ۲۰۰۰ شبکه کامپیوتری خاص مدارس احداث شده و ۹۷ درصد از مدارس و مراکز آموزش متوسطه و ۷۲ درصد از کلاسها به واسطه شبکه کامپیوتری به یکدیگر وصل شده و بطور متوسط هر۵ دانش آموز از یک دستگاه کامپیوتر برخوردار بوده است. تا سال ۲۰۰۳، دولت چین قصد احداث مدارس متوسطه سیکل دوم عمومی در سراسر چین و مدارس متوسطه سیکل یکم در شهرهای بزرگ و متوسط دارد. طی سال ۲۰۰۳ ، در مدارس متوسطه سیکل یکم مناطق پیشرفته دروس کامپیوتری ارائه می گردد. در مدت ۵ الی۱۰ سال آینده ۹۰ درصد از مدارس کشور به ویژه مدارس متوسطه به شبکه کامپیوتری آموزش و پرورش متصل می گردند. در حال حاضر تعداد دانشجویان چینی که در خارج از کشور تحصیل کرده و می کنند بر۴۶۰ هزار نفر بالغ می گردد که ۱۱۰ هزار نفر از آنها پس از پایان دوره تحصیلی خود به میهن خود بازگشته و نقش مهمی در زمینه های مختلف ایفا می نمایند. طبق آمار به دست آمده طی سال ۱۹۹۹ ،۹۸۸۱۳ دانشجوی چینی در۲۹ کشور پیشرفته عضو سازمان اقتصادی (OECD) تحصیل می نمایند. در حال حاضر ۵۲۱۵۰ دانشجوی خارجی از۱۶۶ کشور جهان در ۳۴۶ مرکز آموزش عالی چین واقع در ۳۱ استان (نواحی خود مختار و شهرهای مستقل) تحصیل می نمایند. طبق آمار همچنین، ۶۵۷ قرارداد همکاری میان کشور چین با کشورهای خارجی در زمینه آموزش و پرورش در ۲۸ استان (نواحی خود مختار وشهرها) منعقد گردیده است. الحاق چین به سازمان تجارت جهانیWTO فرصت و رقابت جدیدی جهت پیشرفت آموزش و پرورش کشور به بار آورده است. مشارکت سازمانهای عمومی و آموزش خارجی در امر آموزش و پرورش نیز به تسریع تربیت افراد مستعد و توانای چینی خواهد انجامید. به دنبال ورود منابع آموزش و پرورش خارجی به چین رقابت در آموزشگاه های عالی و بازار آموزشی پرورش چین شدیدتر می شود. با این حال کشور چین از لحاظ ایده های آموزشی، نظم اداری، موضوعات درسی و روش تدریس عقب افتاده است. از این روی اتخاذ روشها و منابع مرغوب آموزشی نظیر دروس مدرن، معلمین کارآمد و روش تدریس منسجم در جهت هر چه عمیق تر شدن روند اصلاحات در آموزش و پرورش کشور الزامی است. علاوه براین ارتقاء سطح مبادلات و همکاری های بین الملل خارجی در زمینه آموزش و پرورش چین نیز حیاتی است.منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

نظام اداری هند

... INDIAهند به صورت شبه جزیره ای مثلثی شکل است

چشم انداز سیاسی - جغرافیایی کشور پهناور هند، در جنوب قاره آسیا واقع گردیده است. از این کشور در زبان فارسی تحت عنوان، « هند یا هندوستان» در زبان انگلیسی، «ایندیا» (INDIA) و در زبان سانسکریت «بهارت ورشا» (bharatvarsha) یاد می گردد. کشور هند به صورت شبه جزیره ای مثلثی شکل است که قاعده آن به شمال کوه های هیمالیا، ضلع شرقی آن به خلیج بنگال و ضلع غربی آن به دریای عمان و رأس آن در جنوب، به اقیانوس هند منتهی می گردد. این کشور از شمال غربی به پاکستان، از شمال به چین، بوتان، نپال و تبت، از شرق به میانمار (برمه سابق) و از جنوب و جنوب غربی به اقیانوس هند منتهی می گردد. کشور بنگلادش، که در منتهی الیه جنوب شرقی هند واقع گردیده از کلیه جوانب توسط کشور هند احاطه شده و تنها در شرق، مرز بسیار کوچکی با میانمار دارد. کشور هند در جنوب، از طریق تنگه پاکبا با کشور سریلانکا(سیلان سابق) همسایه است. وسعت این کشور (به استثنای مناطقی از کشمیر که در اختیار پاکستان و چین است) بر ۳،۱۶۵،۵۹۶ کیلومترمربع بالغ می گردد. مطابق سرشماری سال ۲۰۰۱ جمعیت کشور یک میلیارد و بیست و هفت میلیون نفر بالغ می گردد. زبان رسمی کشور هند «هندی»

با خط دیوانگیری است که ۳۰٪ جمعیت هند با آن تکلم می کنند. با این حال مطابق قانون اساسی کشور، ۱۶ زبان دیگر از قبیل آسامی، بنگالی، گجراتی، کانارایی، کشمیری، کوکانی، مالایالم، مانی پوری، نپالی، اوریا، پنجابی، سانسکریت، سندی، تامیل، تیلگو و اردو نیز به رسمیت شناخته است. زبان انگلیسی از سال ها پیش از استقلال کشور زبان اداری و رسمی بوده و طبق توافقات به عمل آمده پس از استقلال (۱۹۴۷) نیز به عنوان زبان اداری باقی ماند. در حال حاضر، کل آموزش عالی و قسمت اعظم مکاتبات اداری این کشور به زبان انگلیسی صورت می گیرد.کشور هندوستان، طی سال ۱۹۴۷ میلادی استقلال خود را به دست آورده و از آن زمان تاکنون، عضو کشورهای مشترک المنافع و سازمان ملل متحد می باشد. حکومت هند جمهوری پارلمانی است و به صورت فدرال اداره می گردد.کشور هند، از ۲۸ ایالت (states) و ۷ منطقه متحد (فرمانداری کل) متشکل می گردد. بالاترین مقام رسمی کشور، رئیس جمهور و بالاترین مقام ایالتی استانداران (governors) می باشند که توسط رئیس جمهور تعیین و با فرمان وی به محل مأموریت اعزام می گردند. هر ایالت، از شورای ایالتی و کابینه ایالتی مستقل برخوردار بوده و ریاست کابینه ایالتی با سر وزیر ایالتی (Chief Minister) است. ریاست دولت مرکزی هند، متشکل از کابینه وزیران، با نخست وزیر هند می باشد که از طریق رأی مستقیم مردم انتخاب می گردد. وزیران دولت مرکزی، لزوما باید نمایندگان مجلس هند بوده و یا ظرف شش ماه از انتصاب به سمت وزارت از یکی از حوزه های انتخابیه به نمایندگی مجلس برگزیده شوند.قوه مقننه هند، متشکل از دو مجلس قانون گذاری تحت عناوین «لوک سابا» (Lok Sabha) و «راجیا سابا» (Rajya Sabha) می باشد. نمایندگان مجلس اول (پارلمان هند) با رأی مستقیم مردم و نمایندگان مجلس اعلی (راجیا سابا) به طور غیرمستقیم توسط نمایندگان مجالس ایالتی برای مدت شش سال انتخاب می گردند.مطابق قانون اساسی کشور، که در سال ۱۹۴۹ میلادی تصویب و از سال ۱۹۵۰ به اجرا درآمده است، کشور هند کشوری سکولار (secular) بوده و هیچ مذهبی به عنوان مذهب رسمی در قانون اساسی این کشور به رسمیت شناخته نشده است. بدین ترتیب این کشور از تنوع مذهبی چشمگیری برخوردار می باشد. قریب به ۸۰٪ مردم هند، پیرو آیین هندو و ۱۲٪ تا ۱۵٪ تابع دین اسلام می باشند. از این حیث مسلمانان بزرگترین اقلیت مذهبی هند را تشکیل می دهند. از جمله ادیان و مذاهب عمده دیگر کشور می توان به مسیحیت، بودایی، سیک، جین و زرتشتی اشاره نمود.کشور هند، از آب و هوای متنوع و متغیری برخوردار است. شمال این کشور به علت مجاورت با سلسله جبال هیمالیا دارای آب و هوای سرد و کوهستانی است. آب و هوای مرکز هند و حوزه سند و گنگ معتدل بوده و فلات جنوب هند نیز از آب و هوای گرم و حاره ای برخوردار می باشد. در مجموع، این کشور از لحاظ آب و هوایی از چهار فصل (فصل سرد از اوایل دسامبر تا اواخر مارس، فصل گرم از آوریل تا مه، فصل معتدل همراه با ریزش باران های موسمی از ژوئن تا سپتامبر و فصل معتدل و خشک از سپتامبر تا آخر نوامبر) برخوردار می باشد. پول رایج کشور روپیه (Rupee) است. هر روپیه معادل ۱۰۰ پیسه (۴۷) (Paise روپیه معادل یک دلار آمریکا) می باشد چشم انداز علمی طی نیم قرن اخیر کشور هند، به پیشرفت های چشمگیری در زمینه های مختلف علمی و فنی نایل آمده است. این کشور در حال حاضر با برخورداری بیش از ۲۷۳ دانشگاه معتبر[۱]، ۱۱۸۳۱ کالج و مرکز آموزش عالی و ۷۰۰ مرکز تحقیقات علمی از مقام نخست در میان کشورهای در حال توسعه و مقام پنجم در سطح جهان برخوردار می باشد. به رغم اختلاف فاحش میان توان اقتصادی آمریکا و هند، این کشور طی ۵۰ سال اخیر از لحاظ توسعه مراکز آموزش عالی و حجم تحقیقات علمی، رشدی معادل ایالات متحده آمریکا داشته است به گونه ای که در حال حاضر سومین قدرت تحقیقاتی جهان به شمار می آید[۲].نظام آموزش عالی کشور از ارزش و اعتبار بین المللی برخوردار می باشد. مدارک دانشگاه های معتبر هند مورد قبول دانشگاه ها و مراکز معتبر علمی جهان است. در حال حاضر، جمع کثیری از دانش آموختگان دانشگاه های هند در سرتاسر جهان در مؤسسات معتبر علمی و تحقیقاتی مشغول به فعالیت می باشند. همه ساله نیز تعداد زیادی از اساتید دانشگاه های هند به عنوان استاد میهمان جهت تدریس به دانشگا ه های کشورهای مختلف جهان اعزام می گردند. در حال حاضر اینکشور از جمله مهم ترین

تولیدکنندگان نرم افزارهای کامپیوتری در جهان به شمار می رود. کشور هند، مجهز به سیستم های ماهواره ای در زمینه تحقیقات کشاورزی، هواشناسی، مخابراتی و نظامی می باشد. همچنین در استفاده از شبکه اطلاع رسانی بین المللی (Inernet) موفقیت چشمگیری داشته و در حال حاضر کلیه مراکز آموزش عالی این کشور مجهز به سیستم کامپیوتری می باشند. طی سال ۱۹۸۵ میلادی، به منظور متمرکز نمودن فعالیت های آموزشی، پرورشی و فرهنگی کشور، وزارتخانه ها، سازمان ها و مؤسسات موازی که به امر آموزش و فرهنگ اشتغال داشتند در یکدیگر ادغام شده و وزارتی تحت عنوان «وزارت توسعه منابع انسانی» با نام اختصاری "MHRD" تأسیس گردید. هدف غایی این وزارتخانه، توسعه استعدادهای انسانی در کلیه سطوح علمی، آموزشی و فرهنگی در چهارچوب برنامه های پنج ساله توسعه کشور می باشد. لازم به ذکر است که در حال حاضر بالاترین مرجع اداری نظام آموزشی کشور «وزارت توسعه منابع انسانی» می باشد. منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگ

نظام اداری فرانسه

France...

ملاحظات تاریخیکلوویس ازخاندان مرو ونژین(Merovingian's) نخستین شاه سرزمین فرانک‌هاست. شاهان این خاندان از ۴۸۱ تا ۷۵۱ بر فرانسه حکومت کردند.کارولنژین(Carolingians) دومین خاندان سلطنتی در فرانسه است که از ۷۵۱ تا ۹۸۹ بر این کشور حکومت نمود. از جمله مشهورترین شاهان این خاندان شارلمان است که طی سالهای ۷۶۸تا۸۱۴ حکومت نموده و در سال ۷۵۱ عنوان شاه فرانسه را به خود اختصاص داد. کاپه سی ین(Captions) سومین خاندان سلطنتی است که شاهان آن از ۹۸۷ تا ۱۳۲۸ حکومت کردند. شارل چهارم آخرین این خاندان فرزند ذکوری نداشت و حکومت به برادرزاده‌اش فلیپ چهارم لو وا لووا (Le valois) رسید. در زمان حکومت وی بود که جنگ‌های صد ساله با انگلستان آغاز گردید. از مشهورترین شاهان این خاندان از شارل هفتم می‌توان نام برد که به کمک ژاندارک بر متجاوزین انگلیسی غلبه نمود. انتهای دوره سلطنت وی(۱۴۳۰سال)، پایان جنگ‌های صد ساله است.از خاندان والوا و اهل اورلیان می‌توان از لویی دوازدهم نام برد که به پدر ملت فرانسه شهرت داشت. فرانسوای اول، تخستین شاه از خاندان والوا اهل آنگولم (Angouleme Valois) بود که همزمان با دوران رنسانس در فرانسه به حکومت رسید.سپس نوبت به خاندان بوربون‌ها(Bourbons) رسیده و هانری چهارم، لویی سیزدهم، لویی چهاردهم، لویی پانزدهم، و لویی شانزدهم، بین سال‌های ۱۵۹۸ تا ۱۷۸۹ بر فرانسه حکومت می نمایند. لویی چهاردهم مشهور به لویی کبیر ۷۱ سال حکومت نموده و در زمان لویی ۱۶، انقلاب کبیر فرانسه در ۱۴ ژوئیه ۱۷۸۹ بوقوع پیوست. لویی ۱۶ نیز به همراه ماری‌آنتوانت در ۲۱ ژانویه ۱۷۹۳ به دست انقلابیون کشته شد. طی سال ۱۷۸۹ مجلس شورای ملی و مؤسسان تشکیل گردید. در۱۴ ژوئیه۱۷۸۹ زندان باستیل به دست انقلابیون گشوده و زندانی‌ها آزاد شدند. در چهارم اوت همین سال رژیم فئودالی از میان رفته و اصول دموکراسی جایگزین آن گردید. در این اثنا، بیانیه حقوق بشر انتشار یافته، قانون اساسی فرانسه(طی سالهای ۱۷۹۱-۱۷۸۹) تدوین و تأئید گردیده و سلطنت استبدادی جایش را به سلطنت مشروطه داد. لویی شانزده به وارن گریخته و در ۲۰ ژوئن ۱۷۹۱ فرانسه به جنگ بر علیه اتریش مبادرت نموده و شکست می‌خورد. موقعیت بسیار بد اقتصادی و اجتماعی سال ۱۷۹۲به سقوط حکومت سلطنتی و کشتار بی‌رحمانه ماه سپتامبر منجر می‌گردد.مجلس قانون‌گذاری (۱۷۹۲-۱۷۹۱) جای خود را به کنوانسیون داده و به تصویب قانون اساسی جدید مبادرت مینماید. در۲۱ سپتامبر۱۷۹۲، حکومت جمهوری اعلام گردیده و تا سال ۱۸۰۴ به طول می انجامد. دوران وحشت و ترور بین سال‌های۱۷۹۳ تا ۱۷۹۵ با انقلابیونی همچون روبسیر، دانتون، مرات، سن ژوست و مارسو سپری شده و در سال ۱۷۹۵ نوبت به دیرکتوار می‌رسد که جایش را به کودتای۱۷۹۹ داد. در سال هشتم انقلاب ، مجلس مؤسسان به تفویض قدرت به ناپلئون بناپارت بعنوان کنسول اول مبادرت نمود. در این اثنا، وی در جنگ‌های قاره‌ای شرکت نموده و بالاخره در سال ۱۸۱۲ در

لشگرکشی به روسیه شکست خورده و در سال۱۸۱۴ سقوط نمود. پس از حکومت ۱۰۰ روزه و شکست در واترلو، ناپلئون برای همیشه از صحنه سیاسی فرانسه طرد گردید. با بازگشت قدرت به خاندان بوربون‌ها، ابتدا لویی هیجدهم به مدت۱۰سال (طی سالهای۱۸۲۷-۱۸۱۴)، شارل دهم بمدت۶ سال (طی سالهای ۱۸۳۰-۱۸۲۴) و لویی فیلیپ بمدت ۱۸ سال (طی سالهای۱۸۴۸-۱۸۳۰) بر فرانسویان حکومت نمودند. انقلاب سال ۱۸۴۸ به جمهوری دوم منتهی گردیده و لویی ناپو لیون بو ناپارت (ناپلئون سوم) درتاریخ ۱۰ دسامبر ۱۸۴۸ بعنوان رئیس جمهور انتخاب می گردد. در سال ۱۸۶۰ ناپولیون سوم، امپراطوری دوم را بوجود می‌آورد که دوران شکوفایی اقتصادی و شروع دوران صنعتی کشور محسوب می گردد. جنگ با آلمان به شکست فرانسه و از دست دادن استان‌های آلزاس و لورن و سقوط رژیم در سال ۱۸۷۰منتهی می گردد. در سال ۱۸۷۱،جمهوری سوم اعلام و آدولف تیر بعنوان رئیس جمهور انتخاب می گردد. نهایتا طی جمهوری چهارم- دولت موقت جمهوری فرانسه (بیانیه الجزیره با پشتیبانی متفقین در اکتبر ۱۹۴۴) تشکیل گردید.ملاحظات جغرافیاییکشور فرانسه با ۰۲۶/۵۴۷ کیلومتر مربع وسعت (چهل و پنجمین کشور جهان) در نیمکره شمالی (نصف‌النهار گرینیچ از قسمت غربی آن عبور می کند)، غرب قاره اروپا، در کنار دریاهای مدیترانه (در جنوب)، مانش (در شمال) و خلیج بیسکای و اقیانوس اطلس در غرب و در همسایگی کشورهای آندورا و اسپانیا در جنوب‌غربی، ایتالیا، سوئیس و آلمان غربی در شرق و بلژیک و لوکزامبورگ در شمال‌شرقی واقع شده و در شمال (از طریق کانال مانش) فاصله کمی تا جزیره انگلستان دارد. فرانسه کشوری نیمه کوهستانی است و رشته کوه‌های مهم آن (آلپ، گرانکوه مرکزی(ماسیف سانترال)، پیرنه، ووژ و ژورا) عمدتا در نواحی جنوبی، مرکزی و شرقی کشور واقع شده‌اند. جلگه‌های این کشور از وسعت فراوانی به ویژه در کناره‌ها و اطراف رودهای بزرگ برخوردار می باشند. جنگل‌ها در فرانسه بخصوص در نواحی شرقی از وسعت فراوانی برخوردار می باشند.آب و هوای نواحی شمالی و غربی کشور، معتدل و مرطوب، در نواحی شرقی معتدل کوهستانی و در نواحی جنوبی مدیترانه‌ای و روی هم رفته نسبتا پرباران است. بلندترین نقطه کشور قله مون‌بلان با ۸۱۰،۴ متر ارتفاع و جزیره کرس (۶۸۲۷،۸ کیلومتر مربع) وسیعترین جزیره آن است. از جمله رودهای طویل کشور می توان به لوار (۱۱۰/۱ کیلومتر)، رن (۸۱۳)، سن (۷۷۶)، گارون (۵۷۵)، دوردون (۴۹۰)، سون (۴۸۰) و دو (۴۳۰ کیلومتر) اشاره نمود.ملاحظات سیاسیحکومت این کشور جمهوری است.قوه مقننه از دو مجلس قانون‌گذاری (مجلس ملی با ۴۹۱ نماینده) که به واسطه انتخابات عمومی برای مدت ۵ سال انتخاب شده و (مجلس سنا با ۲۹۵ نماینده) که برای مدت ۹ سال انتخاب می شوند،متشکل می گردد.اعضای مجالس فوق به صورت غیرمستقیم و توسط نمایندگان مجلس ملی، شورای عمومی ایالات و شورای شهرداری‌ها انتخاب می‌شوند. مجلس ملی می‌تواند با مشورت نخست وزیر توسط رئیس جمهور منحل گردد. قانون اساسی فعلی کشور در سال ۱۹۵۸ تهیه شده است.بر اساس آخرین تقسیمات کشور فرانسه از ۹۶ ولایت (یا دپارتمان) تشکیل گردیده که زیر نظر دولت مرکزی اداره شده و تحت نظارت شورای انتخابی محلی فعالیت می نمایند. هر ناحیه به کانتون‌ها و بخش‌هایی تقسیم شده و هر بخش از شورای شهر و شهردار خاص خود برخوردار می باشد.فعالیت احزاب در فرانسه آزاد است. از جمله مهمترین احزاب کشور فرانسه می توان به احزاب سوسیالیست، مجمع جمهوری‌خواهان (گلیستها)، کمونیست، اتحاد دموکراتیک فرانسه و حزب رادیکال اشاره نمود.روز ملی فرانسه، چهاردهم جولای است. این کشور در سال ۱۹۴۵ به عضویت سازمان ملل درآمده و علاوه بر آن در سازمان‌های پیمان آتلانتیک شمالی (ناتو)،اتحادیه اروپای غربی (وئو)- شورای اروپا- جامعه اروپا- شورای همکاریهای گمرکی(سی‌سی‌دی)، کمیسیون اقتصادی سازمان ملل متحد در آفریقا(اکا)،کمیسیون اقتصادی سازمان ملل متحد در اروپا(اسه)، سیستم پولی اروپا(امس)، فائو،موافقتنامه عمومی تعرفه و تجارت(گات)،آژانس بین المللی انرژی اتمی(یاآا)، بانک جهانی، سازمان بین المللی هواپیمایی کشوری(ایکائو)، بنگاه مالی بین المللی (ایفک)، سازمان بین المللی کار(ایلو)،سازمان مشورتی دریایی بین دول (ایمکو)،صندوق بین المللی پول(ایمف)، اتحادیه بین المللی مخابرت از راه دور(ایتو)،سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه(اواسی‌دی)،سازمان علمی، فرهنگی و تربیتی ملل

متحد(یونسکو)، اتحادیه جهانی پست(یوپو)و سازمان جهانی بهداشت(هو) نیز عضویت دارد.ملاحظات اقتصادیاز جمله مهمترین صنایع کشور می توان به صنایع فلزکاری، ماشین آلات، شیمیایی، وسائط نقلیه، مواد غذایی و مشروبات، منسوجات و البسه، هواپیماسازی، کشتی‌سازی، پتروشیمی، الکتریکی، اتمی و جنگ‌افزار اشاره نمود.گندم، جو، سیب‌زمینی، چغندرقند، سیب، ذرت، برنج، انگور، ماهی، گاو و خوک نیز مهمترین محصولات کشاورزی و دامپروری کشور را تشکیل می دهند.سرانه زمین مزروعی برای هر نفر بالغ بر ۳۲/۰هکتار می‌باشد. تولید سالیانه گوشت گاو ۴۰۰/۱ هزار تن، گوشت خوک ۵۰۰/۱ هزار تن، گوشت گوسفند۹۰۰/۱۵۴ تن و ۸۰۶ هزار تن صید ماهی می‌باشد. تولید سالیانه نیروی الکتریسیته نیز معادل ۱/۲۴۱ میلیارد کیلووات ساعت است.مهمترین معادن کشور نیز آهن، بوکسیت، پتاس، زغال سنگ، نیکل، نمک، نفت، گازطبیعی، سولفور، موادخام ساختمانی، روی و سرب، فسفات، پیریت و اورانیوم می باشد.ذخایر زیرزمینی نفت فرانسه نیز بر ۵۰میلیون بشکه بالغ می گردد.نیروی کار کشور بالغ بر ۵۰۰/۲۰ هزارنفر است که ۳۶٪ آن در صنایع و ساختمان، ۱۰٪ در بخش کشاورزی، ماهیگیری و جنگلداری و ۵۴٪ در بازرگانی و تجارت مشغول به فعالیت می باشند. واحد پول فرانسه، فرانک (FF) معادل ۱۰۰ سانتیم و ۹۵/۴ واحد آن معادل یک دلار است.نرخ تولید ناخالص ملی طی سال ۱۹۷۹ بر ۴۶۱میلیارد دلار بالغ گردید (درآمد سرانه ۶۱۹۸ دلار) که ۳۸٪ آن از صنایع و ساختمان، ۵٪ از کشاورزی و ماهیگیری و ۵۷٪ از محل تجارت و خدمات حاصل می گردد. هزینه‌های سالیانه نظامی کشور نیز بر۹/۳٪ و هزینه‌های آموزشی و پرورشی بر۸/۵٪ تولید ناخالص ملی کشور بالغ می گردد.. نرخ سالانه رشد تولید ناخالص ملی نیز۱/۳٪ است. عمده واردات فرانسه بر محصولاتی نظیر ماشین آلات، موادغذایی، نفت، مواد شیمیایی، پولاد، مواد غیرفلزی و وسائط حمل و نقل مشتمل می گردد که عمدتا از کشورهای آلمان غربی (۸/۱۸٪)، بلژیک (۴/۹٪)، ایتالیا (۷/۸٪) و امریکا (۵/۷٪) وارد می گردد. میزان صادرات این کشور نیز بر۲/۷۹ میلیارد دلار بالغ می گردد که بیشتر بر ماشین آلات، مواد شیمیایی، فولاد، اتومبیل، فلزات، پارچه، دارو، حبوبات، هواپیما و اسلحه مشتمل گردیده و اکثرا به کشورهای آلمان‌غربی (۳/۱۶٪)، بلژیک (۱۰٪)، ایتالیا (۵/۹٪) و انگلستان (۴/۶٪) صادر می‌گردد.درکشور فرانسه بالغ بر ۸۴۰ هزارکیلومتر راه آسفالته و بزرگراه وجود دارد. طول راه‌آهن مورد استفاده نیز بالغ بر ۵۵۵،۴۲ کیلومتر بوده و ارتباطات هوایی بین‌المللی این کشور توسط شرکتهای هواپیمایی ایرفرانس، (UTA) و پروازهای داخلی توسط ایر- اینتر صورت می پذیرد. سالانه بالغ بر ۸۴۰/۲۶ هزار توریست از این کشور دیدن می‌کنند.جمعیتطبق آمار بدست آمده طی سال۱۹۹۹، جمعیت کشور بر۸/۵۸ میلیون نفر بالغ می گردد که از این جهت شانزدهمین کشور جهان می باشد. تراکم جمعیتی کشور نیز ۷/۱۰۱ نفر در کیلومتر مربع می‌باشد. ۷۵٪ مردم کشور ساکن شهرها بوده و پرجمعیت‌ترین شهر کشور(شهرپاریس)، حدود۳/۴٪ جمعیت کشور را در خود جای داده است. از لحاظ توزیع سنی، ۷/۲۳٪ جمعیت به افراد کمتر از۱۴ سال، ۶/۵۷٪ به افراد ۱۵ تا ۵۹ سال و ۷/۱۸٪ جمعیت نیز به افراد بالاتر از ۶۰ سال تعلق دارد. متوسط عمر مردان ۲/۶۹ و زنان ۲/۷۷ سال است. نرخ تولد ۱۴در هزار، میزان مرگ و میر ۱۰ در هزار و رشد جمعیت ۳۳/۰٪ است. میزان مرگ و میر کودکان نیز ۴/۱۱ نفر درهر هزار نوزاد می‌باشد. بالغ بر ۱۰ درصد جمعیت کاری کشور(۳/۳ میلیون نفر) بیکار می باشند.نژاد مردم کشور فرانسه عمدتا سفید و از تیره‌های آلپی، مدیترانه‌ای و نوردیک می باشد. بالغ بر ۹۰٪ مردم این کشور،کاتولیک، ۲٪ پروتستان، ۱٪ مسلمان و ۱٪ نیزیهودی می باشند. زبان رایج و رسمی کشور، فرانسوی است که به خط لاتین به نگارش در می آید.پایتخت کشور شهر پاریس و پرجمعیت‌ترین شهرهای کشور نیز مارسی، لیون،تولوز، نیس، نانت، استراسبورگ، بردو، سنت‌اتین، لوهاور، روآن، تولون، ریمس، لیل، گرنوبل، و برست می باشد.جمعیت خارجیجمعیت خارجی کشور فرانسه بر۳/۶ میلیون نفر(۸٪ کل جمعیت) بالغ می گردد که از این تعداد ۶ ملیت پرتغالی الجزایری مراکشی، ایتالیائی اسپانیولی و تونسی بالغ بر۷۰٪ جمعیت خارجی را تشکیل می دهند. ۲میلیون نفر از جمعیت فوق، ۹٪ از جمعیت فعال کشور را تشکیل می‌دهند، در زمره کارگران مهاجر محسوب می گردند.ملاحظات علمیتعداد ۱۵ میلیون دانش آموز(بالغ بر یک چهارم جمعیت کشور) در نظام

آموزشی و تنها بالغ بر ۲ میلیون دانشجو در مراکز آموزش عالی کشور به تحصیل مبادرت می‌نمایند.درحال حاضر کشور فرانسه از تعداد ۲۶ میلیون نیروی کار برخوردار می‌باشد که بالغ بر۲ میلیون نفر از آنان بی کار می‌باشند و این درحالی است که نرخ بیکاری اخیراً تا ۹٪ کاهش یافته است.۶٪ از نیروی کار کشور(بالغ بر۱/۵میلیون شاغل) من جمله۱ میلیون کادر و مدیر داخلی تحت تعلیم و آموزش قرار دارند.

نظام اداری سوئد

Sweden...

چشم انداز اقتصادی ـ اجتماعیملاحظات تاریخیکشورسوئد کشوری با وسعت ۴۵۰ هزارکیلومتر مربع و ۷/۸ میلیون نفر سکنه با زبان ملی سوئدی می‌باشد.کشورسوئد به استثنای جمعیت ساکن ناحیه فنلاندی زبان شمال شرق و اقوام سامی از لحاظ قومی و زبانی کشوری کاملاً یکدست محسوب می گردد. امروزه درحدود یک میلیون نفر از تعدادکل جمعیت سوئد مهاجر بوده ویا دست کم یکی از والدین آنان از سایر کشورها به ویژه کشورهای اسکاندیناوی به کشور سوئد مهاجرت نموده اند.کشور سوئد از نوع حکومت مشروطه برخوردار بوده و دولت به شکل پارلمانی اداره میگردد. پادشاه تنها وظایف تشریفاتی از قبیل فردیت نخست کشور و برخورداری از قدرت صوری در تصمیم گیریهای دولتی را بر عهده دارد .پارلمان اصلی ترین بدنه تصمیم گیری کشور سوئد محسوب شده و از سال۱۹۷۱ با تعداد ۳۴۹ عضو به فعالیت مبادرت می‌نماید. از سال ۱۹۹۴ انتخابات مجلس هرساله صورت می گیرد. به جز دوره۶۰ ساله غیر سوسیالیستی(سالهای ۱۹۳۲ تا ۱۹۹۱) حزب سوسیال دمکرات در راس قدرت قرار داشته است و این در حالی‌است که طی انتخابات سال۱۹۹۱ احزاب غیرسوسیالیستی نیز از اکثریت آرا برخوردار گردیده و به مدت۳سال حکومت نمودند.گفتنی است در انتخابات سال۱۹۹۴سوسیال دمکراتها مجددا به صحنه قدرت بازگشتند .حکومتهای محلی نیز بصورت ۲۴ انجمن بخشی و۲۸۶ واحد شهرداری فعالیت داشته و درحدود ۹۵٪ جمعیت به کلیسای رسمی ایالت لوتران وابستگی دارند. جنگ آزادی بخشی سوئد که در آغاز قرن ۱۶ میلادی (۱۵۶۰–۱۵۳۲) توسط گوستاو واسا صورت گرفت، به نقض « اتحاد کالمار » میان۳ کشور نوردیک – سوئد، دانمارک و نروژ– منجر گردید. از این روی گوستاو واسا اولین نائب السطلنه کشور بود که در سال۱۵۳۲ به عنوان پادشاه دولت متحد و متمرکز سوئد معرفی گردید. وی هم چنین استحکاماتی بنا نموده و کنترل کلیساها ی کشور را در دست گرفت. بعدها این امر منجر به این گردید که کلیساهای کشور که طی قرن۱۱ شاخه‌ای از کلیسای بین المللی کاتولیک محسوب می گردید به کلیسای دولتی لوتریسم و پروتستانیزم تغییر وضعیت دهد.پس از گذشت یک قرن کشور سوئد به قدرت اصلی اروپای شمالی مبدل گردید. ملّت سوئد در جنگ‌های ۳۰ ساله به سود پروتستان‌های شمالی آلمان مبارزه می کردند. موقعیت قلمرو سوئد از لحاظ موفقیتهای نظامی درمیادین نبرد، متفاوت بود. سوئد، در اوج توفق نظامی خود، نه تنها قلمرو کنونی خود، بلکه فنلاند، قسمتی از روسیه، کشورهای بالتیک، لهستان ، آلمان و نروژ را نیز شامل می گردید. سوئد هم چنین از مستعمره‌ای در کشور سوئد (نوتادلاوار) برخوردارمی‌بود. فنلاند قسمتی از قلمرو سوئد محسوب می گردید، تا این که در سال ۱۸۰۹ مغلوب روسیه گردید. از سال ۱۸۱۴ کشور سوئد در صلح به سر برده و ما بین دو جنگ جهانی از آنجائی که کشوری بی طرف بود مورد حمله واقع نگردید. از لحاظ فرهنگی، کشور سوئد تحت تاثیر اخلاق کاری پروتستان و برخورداری حسی هم بستگی همه جانبه میان گروه‌های مختلف قرار دارد. طی سالهای اخیر، استخدام نیرو ، سواد آموزی همگانی، توزیع درآمد و امنیت ملّی در سیاست ملّی کشور از جایگاهی مهم و اساسی برخوردار بوده است. دولت‌های اجتماعی دموکراتیک بر دورهٔ پس از جنگ مسلط بوده اند. مردان سوئدی در سال ۱۹۰۹ و زنان سوئدی در سال ۱۹۲۱ از حق رأی برخوردار گردیدند.کشور سوئد از اول ژانویه ۱۹۹۵ به عضویت اتحادیه اروپا در آمده است.مجلس ملّی سوئد (ریکسدگ)در زمان سلطنت گوستاو واسا در قرن۱۶ اولین مجلس ملی

سوئد متشکل از نمایندگانی از ۴ طبقهٔ اشراف، روحانیون ، طبقه متوسط و دهقانان گشایش یافت.طی قرون آتی ، قوانین پیچیده تری برای ریکسدگ وضع گردیده و به تدریج تعداد دستگاه‌های اجرائی افزایشی یافت. قدرت مجلس ملی به طور عمده‌ای تغییر یافته و از زمانی به زمان دیگر نسبت به سلطنت از جایگاه بی‌نهایت سستی برخوردار بوده است. این درحالیست که در دورهٔ آزادی طی قرن ۱۸، مجلس ملی جایگاه خود را بهبود بخشیده و نظام منسجمی پایه ریزی گردید.تا پیش از ۱۸۰۹ قدرت سلطنت و مجلس در یکدیگر ادغام بود، تا اینکه پس از سال ۱۸۰۹ دربار و سایر مراجع قدرت، استقلال یافتند. در سال ۱۸۶۵ مجلس دو گانه‌ای جایگزین مجلس قبلی گردید. تا سال ۱۹۱۷ نظام دو گانه‌ای برقرار بود، تا این که سازمانی با ۳۵۰ نماینده و کمیته‌های مختلفی در زمینه‌های گوناگون تأسیس گردید.در سال ۱۹۷۴ دولت سوئد به طراحی قانون اساسی جدیدی مبادرت نمود.پس از گذشت مدت زمان ۲۰ سال دورهٔ نمایندگی به دورهٔ چهار ساله تغییر یافت.کشور سوئد از نظام دموکراتیک انتخابی برخوردارمی‌باشد به این معنا که کلیه احزاب سیاسی با بیش از ۴در صد آراء انتخابات عمومی از کرسی در مجلس برخوردارمی گردند .شهروندان سوئدی اجازه حضور در انتخابات مجلس را دارند.درحال حاضر تعدادی حزب سیاسی در مجلس ملی سوئد فعالیت دارند.در دورهٔ نمایندگی ۲۰۰۲–۱۹۹۸، تعداد ۳۴۹ کرسی به قرار زیر توزیع یافته است:حزب دولتی سوسیال دموکرات با ۱۳۱ کرسی به تشکیل اقلیتی پس از انتخابات ۱۹۹۸ مبادرت نموده و توسط دفتر نخست وزیری رهبری می گردد.حزب چپ با ۴۳ کرسیحزب دموکرات مسیحی با ۴۲ کرسیحزب مرکز با ۱۸۷ کرسیحزب لیبرال با ۱۷ کرسیحزب سبز با ۱۶ کرسیآخرین انتخابات عمومی مجلس، شوراهای استانی و شهرداری‌های کشور در سپتامبر ۲۰۰۲ برگزار گردید. حزب ائتلاف میانه رو، حزب دموکرات مسیحی، حزب لیبرال و حزب مرکزی احزاب طبقه متوسط (بورژوازی) یا غیر سوسیالیست کشور را تشکیل می‌دهند. سایر احزاب به استثنای حزب سبز،در زمره احزاب سوسالیسم می‌باشند.نهادهای مرکزی اجرائی و قانونگذاریکشور سوئد از نظام سلطنتی برخوردار بوده و پادشاه کنونی،کارل گوستاو شانزدهم ، رهبریت نظام را بر عهده دارد. رهبر نظام، عالیترین نمایندهٔ قلمرو پادشاهی و مستقل از نهادهای اجرایی است. وی در جلسات دولت حضور نیافته، اما از مسائل دارای اهمیت ملّی کسب اطلاع می‌نماید.مجلس ملی سوئد منطبق با دموکراسی انتخابی و پارلمانی به وضع قوانین و اتخاذ تصمیمات مبادرت نموده و دولت و عوامل دولتی به اجرای آن می‌پردازند.هر ساله شورای مشترک پادشاهی– دولتی ۴– ۳ مرتبه تشکیل می‌یابد. درجلسات شورا، رهبر نظام، رئیس جلسات نیزمی‌باشد. وی هم چنین رئیس شورای مشورتی امور خارجی کشور (هیئت مشاور دولت و مجلس در خصوص مسائل سیاست خارجی) محسوب می گردد. مجلس و دولت مجلس سوئد از تعداد ۳۴۹ نماینده با دورهٔ نمایندگی۴ساله ، متشکل می گردد. به هنگام تشکیل دولت جدید، مجلس ملی سوئد از نقش تعیین کننده‌ای برخوردار می‌باشد. وظیفه « سخن گو» به عنوان عالیترین نمایندهٔ ریکسدگ، معرفی نخست وزیرکابینه می‌باشد. « سخن گو» با رهبران احزاب سیاسی مجلس به بحث و گفتگو پرداخته و تلاش می‌نماید که مشخص کند چه فردی از بیش ترین اقبال جهت تشکیل « دولت » برخوردارمی‌باشد.ازجمله دیگروظایف مهم ریکسدگ، اطمینان یافتن از اجرای تصمیمات و قوانین مأخوذه توسط دولت و مراجع قدرت می‌باشد. ریکسدگ همچنین به وضع قوانین و تصمیماتی درخصوص ترازها و توزیع درآمد و مخارج نظام مبادرت می‌نماید. این بدان معناست که درکنار مسائل دیگر، دولت ابتدا پیشنهاداتی به صورت لوایح به ریکسدگ ارائه نموده و سپس درخصوص قوانینی که برای به اجرا گذاردن تصمیمات ریکسدگ لازم می‌باشند، تصمیم گیری می‌نماید. به علاوه ، دولت درخصوص بودجهٔ مصوب ریکسدگ به تخصیص منابع مالی اختصاصی مبادرت نموده، با کشورهای دیگر موافقت نامه‌هائی منعقد نموده، فعالیت‌های داخلی را هدایت نموده، فعالیت‌های مراجع مدیریتی را رهبری نموده و در موارد خاصی به استیناف‌های مخالف تصمیمات مراجع رسیدگی می‌نماید. دولت از نخست وزیر و هیئت وزیران متشکل می گردد. اعضای دولت و نخست وزیر نیز در جهت تحقق برنامه‌های ملّی سیاسی فعالیت می‌نمایند. اگر اعضای پارلمان به عنوان وزیر انتخاب گردند از جانشینی جهت انجام فعالیتهای پارلمانی خود برخوردارمی گردند. اعضای دولت از میان کارمندان دولتی تحت عنوان

کابینهٔ دولت انتخاب می گردند. این کارمندان بدون احتساب افرادی که در خارج از کشور فعالیت دارند(افرادی در مشاغل وزارتی و اعضای « دفتر نخست وزیری» یا « کابینه نخست وزیر») بر ۳۰۰۰ نفر بالغ می گردد. تعداد کارمندان مشاغل وزارتی و تمرکز فعالیت آنان در طول زمان، عمدتاً بدلیل تغییر اولویت‌های سیاسی، متغیرمی‌باشد. از جمله وزارتخانه‌هائی که درخصوص مسائل آموزشی فعالیت می‌نمایند می‌توان به وزارت آموزش و علوم، وزارت صنایع، وزارت استخدام و ارتباطات و وزارت کشاورزی سوئد اشاره نمود.وزارتخانه‌ها در سطح وسیعی، به عنوان هیئت‌های مقدماتی دولت با یکدیگر همکاری می‌نمایند. به اجرا در آوردن تصمیمات مأخوذه بر عهدهٔ مراجع قدرت و عوامل مدیریتی اصلی می‌باشد. در این حالت وزارت خارجه سوئد استثناء است، چرا که هم به‌عنوان بخشی از دفتر دولت و هم به‌عنوان مرجع مرکزی نظارت برسفارت‌خانه و کنسول گری‌های سوئد فعالیت می‌نمایند.کمیته یا کمیسیون‌های دولتی متعددی جهت مشارکت با دولت در جهت اجرای امور مملکتی تشکیل می‌یابد.کمیسون‌ها ممکن است از متخصصان یا نمایندگان سازمان‌های مختلف ، اعضای پارلمان یا مأمورین برخوردار از دانش تخصصی در حیطه مربوطه تشکیل یابد. دولت در خصوص فعالیت کمیسیون‌ها حیطه‌ای را معین نموده،کمیسیون نیز وظیفهٔ خود را انجام داده و سپس طرح‌های پیشنهادی را به دولت ارائه می‌نماید. طبق تخمین‌های به عمل آمده ، تعداد ۲۰۰ کمیسیون به طور همزمان تشکیل می گردد که اغلب این کمیسیون‌ها تا مدت زمان ۲ سال فعال می‌باشند. دولت نیز گزارشی سالیانه در خصوص نوع فعالیت و درجه پیشرفت فعالیت کمیسیون‌های مذکور به ریکسدگ ارائه می‌دهد. این در حالی‌است که دولت نیز به تشکیل کمیسیون‌هایی مبادرت می‌نماید.کمیسیون‌های مذکور در محدودهٔ زمانی معینی به طور مداوم و سریع فعالیت نموده و طرح‌هائی در خصوص چگونگی حل مسائل مهم ارائه می‌نمایند.مراجع تصمیم گیرندهتصمیمات دولت و ریکسدگ توسط نهادهای مرکزی مدیریتی که به صورت مستقل از وزارتخانه‌های مختلف فعالیت می‌نمایند، به مرحلهٔ اجرا در می‌آید. نهادهای مذکور به اتخاذ تصمیمات منطبق با اصول کلی دولت که نه تنها در دستورات کلّی به مراجع اجرائی بلکه در متن بودجهٔ سالانه دولت و نیز در جهت اعطای وظایف معین به مراجع اجرائی مشخص گردیده ، مبادرت می‌نمایند.دادگاه‌هاآزادی عمل و استقلال دادگاه‌ها در قانون اساسی کشور سوئد تضمین شده است. دادگاه‌ها نیز به اجرای قوانین حقوقی قابل اجراء مبادرت می‌نمایند. مجلس ملی سوئد ریکسدگ) ، دولت و هیچ یک از نهادهای دیگر از حق تصمیم گیری درخصوص نحوه فعالیت و عملکرد دادگاه‌های کشور برخوردار نمی باشند. نقش دادگاه‌ها و مراجع اجرائی کشور بی طرفانه و در جهت برخورد قانونی برابر تعیین گردیده است..شهرداری‌ها و شوراهای استانیکشور سوئد از ۲۸۹ منطقهٔ شهرداری،۲۱ استان و ۲۱ شورای استانی، متشکل می گردد. شهرداری گاتلند نیز که از شورای استانی برخوردار نمی باشد در تقسیم بندی فوق لحاظ گردیده است. اجرای سیاستهای خود مختاری شهرداری‌ها در کشور سوئد بخشی مهمی از سیستم دموکراتیک کشور را به نمایش می گذارد. شهرداری‌ها و شوراهای استانی درجهت اجرای تعهدات خود به وضع مالیات بر ساکنین مناطق مختلف مبادرت می‌نمایند. عالی ترین هیأت‌های تصمیم گیری، شهرداری‌ها، شوراهای محلی و هیأت‌های سازمانی شوراهای استانی می‌باشند.کلیه شهرداری‌های کشور از واحد یا منطقهٔ مدیریتی با محدودهٔ جغرافیائی معین برخوردارمی‌باشند.از جمله مهم‌ترین حیطه‌های مسئولیتی شهرداری‌های کشور می توان به نظارت بر فعالیت مدارس پیش دبستانی،مراکزمراقبتی کودکان دبستانی، ارائه آموزشهای پیش نیاز آموزش مهارتهای بدنی و آموزش بزرگسالان، فراهم نمودن خدمات اجتماعی اعم از بهداشت کودکان و نوجوانان، اعطای کمک‌های اجتماعی، مراقبت و حمایت از سالمندان ، حفاظت ازمحیط زیست و رعایت بهداشت، رسیدگی بر بهداشت خیابان‌ها،جاده‌ها، پارک‌ها ، طراحی و ساخت شهری اشاره نمود. انتخابات شهرداری‌ها هر۴ سال یکبار و به طور همزمان با انتخابات عمومی برگزارمی گردد. از جمله افرادی که مجاز به شرکت در انتخابات شهرداری‌ها می‌باشند می‌توان به ساکنین حوزهٔ شهرداری مربوطه من جمله شهروندان خارجی با سابقه سکونت ۳ ساله متوالی در کشور و شهروندان کشورهای عضو اتحادیه اروپا به علاوهٔ شهروندان کشورهای ایسلند

و نروژ اشاره نمود. شوراهای استانی حداقل از یک شهرداری متشکل می گردند. از جمله مهم ترین وظایف شوراهای استانی می‌توان به رسیدگی بر امور و مسائل عمومی اعم از بهداشت و سلامت، آموزش ، مراقبت‌های اجتماعی و علوم کشاورزی و صنایع اشاره نمود.مشاورین شوراهای استانی هر۴ سال یکبار و طبق قوانین شهرداری انتخاب می گردند.زبانهای رسمی و اقلیتزبان سوئدی، زبان رسمی کشور سوئد می‌باشد. در برخی نواحی شمالی کشور، به زبان سامی و زبان فنلاندی نیز تکلم می گردد . تعداد ۵ زبان اقلیمی اعم از سامی، فنلاندی، تورندال، رومانی(زبان کولی ها) و ییدی (زبان یهیودیان) در کشور سوئد تکلم می گردد. شهروندان سوئدی تا حدود معینی در تعامل با دستگاه‌های دولتی از حق استفاده از این زبانها برخوردار بوده و هم چنین درخصوص مراقبت‌های کودکان و بزرگسالان از حق استفاده از زبان‌های فنلاندی و سامی نیز برخوردارمی‌باشند.آندسته از کودکانی که به زبان سامی تکلم می‌نمایند نیز از حق استفاده از زبان سامی در مدارس پایه و مدارس فرهنگ بومی (سامی) برخوردار می‌باشند و این در حالی‌است که آموزش سال ششم به زبان سوئدی و سامی ارائه می گردد. آندسته از دانش آموزانی که به زبان فنلاندی تکلم می‌نمایند نیزمی‌توانند به زبان مادری خود در مدارس پایه و مدارس مقطع تکمیلی متوسطه آموزش بینند.از زمان جنگ جهانی دوم، سیر صعودی مهاجرت به سوئد منجر به پیدایش تعدادی از گروه‌های زبانی اقلیت گردیده که از زبان مادری غیر سوئدی برخوردار می‌باشند. طبق قوانین آموزشی سوئد چنانچه تعداد کودکانی که در خانه به زبانی غیر از زبان سوئدی تکلم می‌نمایند بر ۵ دانش آموز بالغ گردد، آموزش به زبان مادری به آنان ارائه می گردد. همچنین کلیه کودکانی که زبان مادری آنان یکی از پنج زبان اقلیت باشد، از حق استفاده از زبان مادری برخوردار می‌باشند.شاخص‌های جمعیتاز اواخر قرن ۱۷، کشور سوئد از سیستم منسجمی جهت ثبت جمعیت خود برخوردار بوده و از سال ۱۸۶۰، آمارگیری‌های جمعیتی به طور مرتب در فواصل ۱۰-۵ به عمل می‌آید.در نتیجه پیگیری چنین آمارهایی، بر آورد تغییرات جمعیتی طی ۳۰۰ سال اخیر به آسانی امکان پذیر است. در فاصله قرن ۱۹ تا سال ۱۹۱۴، تقریباً به ازای هر ۵ شهروند سوئدی حضور۱ مهاجر در جمعیت ۵ میلیونی سوئد، مشهود می‌باشد. در آن اثنا، فرآیند انقلاب صنعتی به صورت واقعاً پیگیری با تأثیرات آن بر روی شهرنشینی پی گیری می‌شد. نرخ زاد و ولد درمیان کارگران صنعتی کاهش یافته و نرخ مرگ و میر در نتیجه افزایش خدمات بهداشتی از روند نزولی برخوردار گردید.طی دهه‌های اخیر نرخ مرگ و میر بسیار متغیر بوده است. به نحو یکه در پایان دهه ۱۹۸۰ افزایش میزان تولد و در طول دهه ۱۹۹۰ کاهش نرخ موالید مشهور می‌باشد. روند مهاجرت طی دورهٔ پس از جنگ بسیار متغیر بوده و در برخی سال‌ها از نرخ تولد نیز فراتر رفته است.در سال ۲۰۰۰ تقریباً از هر ۱۰ شهروند سوئدی۱ نفر در خارج از قلمرو سوئد تولد یافته است. جمعیت کشور به طور بسیار نا هماهنگی در سرزمین‌های وسیعی در طول مرز شمالی در نتیجهٔ تغییرات عمدهٔ و شرایط اکولوژیکی پراکنده شده است. تعداد افراد ساکن مناطق جمعیتی پرتراکم ، به طور صعودی در حال افزایش بوده و فرصت‌های شغلی کمی درمناطق مذکور برای افراد در دسترس می‌باشد.کشور سوئد از قلمرو زمینی در حدود ۴۵۰ هزار کیلومتر مربع با بیش ترین فاصله در نقاط شمالی و جنوبی در حدود۱۶۰۰ کیلومتر برخوردارمی‌باشد. از لحاظ جغرافیائی ، کشور سوئد از جنگل‌ها، دریاچه‌ها و رودخانه‌های متعددی برخوردار می‌باشد. مرز این کشور با فنلاند در امتداد رشته کوه‌ها امتداد یافته است. هزاران جزیره در طول ساحل ۲۷۰۰ کیلومتری وجود داشته و مناطق زیر کشت حدود ۱۰ در صد از سطح خشکی را شامل می گردد. کشور سوئد از ۹/۸ میلیون سکنه برخوردار می‌باشد که در حدود یک هفدهم از آنان در نورلند (قسمت شمالی) کشور به سر می‌برند. بالغ بر۶۰ در صد (اکثریت جمعیت کشور در دو قسمت جنوبی کشور (گوتالند و سویلند) ، پایتخت کشور(استکهلم) و در شهرهای گوته برگ و مالمو تمرکز یافته‌اندشاخص‌های اقتصادیطی دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰، اقتصاد سوئد عمدتاً در اثر افزایش نرخ تقاضای بین المللی از اقتصاد سوئد جهت خرید مواد خام و اولیه از پیشرفت چشمگیری برخوردار گردید. رشد مذکور، شاخص عمومی اقتصاد را افزایش داده و به اعمال تغییرات اجتماعی عمده‌ای منتهی گردید.این درحالیست که طی دهه ۱۹۷۰ میزان رشد اقتصادی به طور فاحشی کاهش یافته، در نتیجهٔ بحران بین المللی و عدم رشد هماهنگ در تولید، توان

اقتصادی سوئد در جهت وفق دادن خود با سایر مجامع تضعیف گردیده، سرمایه گذاری صنعتی کاهش یافته، بازار کرونا دچار رکورد شده و کسر بودجه هنگفتی در تراز پرداختها بوجود آمد. رقابت به طور موقت به واسطهٔ کاهش ارزش پول ، بهبود یافته اما اعمال این سیاست نیز تورم بالا- و هزینه‌های کار بالا-تر را به بار آورده است. از نقطه نظر تاریخی،کشور سوئد از نرخ بی کاری پایینی برخوردار بوده است. به عبارت دیگر در طول دوره‌های زمانی معین، در ابتدای دهه‌های ۱۹۷۰، ۱۹۸۰ و دهه ۱۹۹۰، بی کاری بر ۲-۱ در صد بالغ گردید. در نیمه دوم دهه ۱۹۸۰، بازار بورس شناور شده و نرخ بدهی به طور عمده افزایش یافت.بروز معضل افزایش نرخ بیکاری به افزایش تورم اقتصادی و نرخ بهره منجر گردید. در بحران اقتصادی که در ابتدای دهه ۱۹۹۰ بوقوع پیوست، مؤسسات مالی سوئد با کسری اعتبار بالایی مواجه گردیدند. این موضوع اتخاذ سیاست کاهش پرداخت وام دولتی به اشخاص و شرکت‌ها را بدنبال آورده و بر رشد اقتصادی تأثیر منفی گذاشت. بی‌کاری به طور گسترده‌ای افزایش یافته و مصارف خانگی به طور عمده‌ای کاهش یافت مصارف عمومی نیز در نتیجه کاهش مخارج حوزه‌ای شهرداری و کشوری،کاهش یافت. در ابتدای دهه ۱۹۹۰، هدف اصلی سیاست اقتصادی کشور بر مبارزه با تورم و حفظ نرخ ارز ثابت استوار بوده است. در نتیجه اعمال سیاست مذکور نرخ تورم کاهش یافته ودر مقابل نرخ بی کاری از افزایش برخوردار بود. تلاش‌های به عمل آمده در جهت حفظ نرخ تورم به جائی نرسیده از این روی کشور سوئد از نظام پولی اروپا خارج شد که این خود به طور غیر مستقیم به کاهش شدید ارزش کرونا در سپتامبر ۱۹۹۲ منجر گردید. نرخ ارزش پایین کرونا فرصت مناسبی برای شرکت‌های صادراتی فراهم نموده و نرخ پایین تورم در سوئد و تحرك رو به رشد کشور در اقتصاد جهانی به بهبود تدریجی کشور منتهی گردید. علی رغم صعود نسبی توان اقتصادی کشور نرخ بی کاری از افزایش نسبی برخوردار بود.در این راستا دولت سوئد به طراحی اهداف عمده‌ای در جهت کاهش بیکاری و تشویق استخدام تا آغاز سال ۲۰۰۰ مبادرت نمود که این خود به افزایش نرخ استخدام در پایان دههٔ ۱۹۹۰ منجر گردید. در پایان دهه ۱۹۹۰ نرخ بهره‌های ظاهری و واقعی کاهش یافته و اقتصاد سوئد از رشد و افزایش استخدام در حوزهٔ گسترده‌ای برخوردار گردید. در حال حاضر رشد اقتصادی کشور ثابت بوده، نرخ تورم کاهش یافته و دارائی‌های عمومی و تراز تجاری از افزایش چشمگیری برخوردار می‌باشد. اقتصاد کشور سوئد اقتصادی کوچک و بازمی‌باشد که در مقایسه با اقتصاد بین المللی تضعیف نگردیده و از جایگاه قدرتمندی در نتیجهٔ میانگین بالای رشد اقتصادی در سطحی بالاتر از قبل قرار گرفته است. افزایش دارائی‌های عمومی کشور به برنامه‌ها و تغییرات اجتماعی خاصی در جهت ارتقای رشد اقتصادی کشور منجر گردیده است. طی دهه ۱۹۹۰ سرمایه گذاری‌های عمده‌ای در حوزهٔ آموزش، افزایش امکانات آموزشی مقطع آموزشی پیش دبستانی، گسترش آموزش عالی و آموزش بزرگسالان با هدف افزایش قابلیت بزرگ سالان با سطح پایین آموزش صورت گرفت.سرمایه گذاری‌هایی نیز در حوزه بهداشت و خدمات مراقبتی مراکز آموزشی سراسر کشور صورت گرفته است. درحال حاضر بازارهای مالی کشور سوئد از ثبات برخودار بوده و به کاهش نرخ حداقل بهره وام مبادرت می‌نمایند. افزایش ثبات اقتصادی و کاهش نرخ بیکاری به افزایش اعتماد کشورهای عضو اتحادیه اروپا به ویژه کشورهای پیرامون سوئد منجر گردیده است. کشور سوئد با وجود اجرای معیارهای الحاق به اتحادیهٔ مالی اروپا، تا کنون،تصمیم به الحاق به آن نگرفته است. در سال ۲۰۰۱ تراکم فردی جمعیت ۲۲ نفر در هر کیلومتر مربع بوده است. این رقم از منطقه‌ای به منطقه دیگر متغیر می‌باشد. متراکم ترین منطقهٔ جمعیتی کشور استان استکهلم بر آورد شده است که تعداد ۲۸۱ نفر در هر کیلومتر مربع از آن ساکن می‌باشند. در استان اسکان ۱۰۲ نفر در هر کیلومتر مربع، در حالی که در استان‌های شمالی (یایلند و نورپوتن) تنها ۳ نفر در هر کیلومتر مربع ساکن می‌باشند نرخ تولد در سوئد، پس از سیر صعودی آن در پایان دهه ۱۹۸۰ در آغاز دهه ۱۹۹۰، از کاهش چشمگیری برخوردار بوده است. طبق آخرین آمار بدست آمده طی سال ۲۰۰۰ به نسبت هر زن یک و نیم تولد وجود داشته است. میانگین امید به زندگی از حدود ۴۰ سال طی دههٔ ۱۸۵۰ به ۵۵ سال در دهه ۱۹۰۰ و ۷۷ سال برای مردان و ۸۲ سال برای زنان طی دهه ۲۰۰۰ افزایش یافته است.منبع: پایگاه اینترنتی شورای عالی انقلاب فرهنگ

نظام آموزشی لیبی

Libya

درصـد عمـده أی از شـهروندان لیبیـایی تحت لوای حکومت پادشاهی ازحق برخورداری از امکانات آموزشـی و پرورشـی بهره مند گردیده‌اند. از این روی مدارس مقاطع آموزش ابتدایی و متوسـطه درسراسرکشور تأسیس یافته و مدارس قدیمی قرآنی که درخلال مبارزات اسـتقلال طلبانه تعطیل گردیـده بود، مجدداً فعالیت نموده و با آغاز فعالیت خود نیاز معنوی و دینی حوزه آموزش کشور را برآورد نمودنـد. در آن اثنـا بخش آموزش کشور با کاستی های عمـده ای اعم از برگزاری دوره‌های کوتاه مـدت تحصـیلی فقـدان معلمین و مدرسـین با تجربه لیبیایی و تمایل شدید دانش‌آموزان به یادگیری دروس به شـیوه حفظی و غیراسـتدلالی (مشـخصه ممیزه آموزش درکشورهای عربی) مواجه می بود. این درحالی است که طی سال‌های اخیر به واسـطه اتخاذ سیاست‌های صـحیح آموزشی ثبت نام درمـدارس ـ به ویژه درسـطح آموزش ابتدایی ـ از رشد چشـمگیری برخوردارگردیده است. علاوه بر این آموزش علوم فنی وحرفه‌ای نیز به حوزه آموزشـی کشور افزوده شده و نخستین دانشـگاه لیبیایی ارائه کننده علوم مذکورطی سال۱۹۵۵میلادی در شهر بن قاضـی تأسـیس گردیـد.در همین اثنـا زنـان لیبییـایی نیز به طور فزاینـده‌ای مبـادرت به تحصـیل آموزش رسـمی نموده وکودکـان روسـتایی و بـادیه نشین برای نخستین بـار از امکانـات نظام آموزشـی کشور برخوردارگردیدنـد.در اوایل دوران اسـتقلال کشور در سال۱۹۵۱میلادی تعـداد دانش آموزان ثبت نام شـده در مـدارس از۳۴ هزار نفر به ۱۵۰هزار نفر درزمـان انقلاب و طی سال۱۹۶۹ بر۳۶۰ هزار نفر بالغ گردیـد. در خلال دهه ۱۹۷۰میلادی در تلاش جهت جایگزینی معلمین و دیگر پرسـنل لیبییایی بامعلمین مصـری که پایه حوزه آموزشـی کشور محسوب می گردیدنـد، نظام تربیت معلمین بومی راه‌اندازی گردید. علاوه براین، طرح ابداع مدارس پیش ساخته و کلاس‌های درسـی سیار جهت استفاده دانش آموزان مناطق محروم و دورافتاده کشور به اجرا در آمده و جهت نیل به این هدف از چادرهای صـحرایی به عنوان کلاس‌های درس و مراکز آموزشی مستقر در واحه‌های بیابانی کشور بهره‌برداری گردید. در سال۱۹۸۶میلادی بنا بر اعلان منابع رسـمی، نرخ ثبت نام دانش‌آموزان در مـدارس مختلف کشور بر ۲۴۵/۱هزار دانش آموز بالغ گردیـده که از این تعـداد۶۷۰ هزار نفر(۵۴٪) از آنـان دانش آمـوزان پسـر و ۵۷۵ هزار نفر(۴۶٪) از آنـان دانش آموزان دختر بوده‌انـد.مطـابق آمار مـذکور، حـدود یک سوم از جمعیت کل کشور درحوزه‌های مختلف آموزشـی کشور به امر تحصـیل مبادرت نموده‌انـد. طبق آخرین آمـار بـدست آمـده در فاصـله سال‌های ۱۹۸۶-۱۹۷۰ قریـب به ۳۲ هزار کلاس درس ویژه مقـاطع آمـوزش ابتـدایی متوسـطه و فنی وحرفه‌ای بنا گردیده و تعداد معلمین کشور نیز از۱۹ هزار نفر به ۷۹ هزار نفر افزایش یـافته است. نرخ رو به رشـد احداث فضاهای آموزشـی و افزایش تعداد معلمین بومی به بهبود نسـبت تعداد معلمین به دانش آموز در مقاطع آموزش پیش دبسـتانی و ابتـدایی منجر گردیـده و متعـاقب آن افزایش تعـداد ثبت نام کننـدگان مقاطع آموزش عمومی متوسـطه و فنی وحرفه‌أی، افزایش میزان حضور دانش‌آموزان درکلاس‌های درسی را به همراه داشته است.. در برهه استقلال کشور، نرخ کل بیسوادی در میان افراد بالای رده سنی ۱۰سال از ۲۰٪ تجـاوز نمی‌نمود و این درحـالی است که طی سال۱۹۷۷ میلادی با افزایش فرصت‌ها و امکانات آموزشـی این میزان در مجموع بر۵۱٪ متشکل از۷۳٪ در مردان و ۳۱٪ در زنان بالغ گردیـد. در سال۱۹۸۷میلادی آموزش درکلیه سطوح آموزشـی رایگان بوده و دانشـجویان مقرری آموزشـی دریافت می‌نمودند. در آن اثناء حضور دانش‌آموزان درمقطع آموزش ابتدایی تا پایان مقطع متوسطه اجباری بوده وکلیه دانش آموزان ملزم به گذراندن آموزش‌های ارائه شده در مقاطع مذکور بودند. از زمان استیلای حکومت انقلابی توجه ویژه‌ای به حوزه آموزش کشور مبـذول شده است. طی دهه ۱۹۸۰میلادی حکومت معمر قذافی تلاش ها و تدابیر فراوانی را در این زمینه اتخاذ نمود اما با این حال نتیجه قابل ملاحظه‌ای حاصل نگردید. زیرا نظام آموزشـی کشور همچنان با مشـکل فقـدان معلمین با تجربه لیبیایی مواجه بوده، و متعاقب آن حضور بانوان درمقاطع آموزش متوسـطه و بالاتر کاهش

یافت وتلاش‌های دولت در جهت تعطیلی مدارس خصوصی و ادغام آموزش دینی و آموزش سکولار در اواخردهه ۱۹۷۰میلادی به آشفتگی بیشترحوزه آموزشی منجر گردید. ازجمله مهم‌ترین دلایل عدم موفقیت دولت در این زمینه می‌توان به کاهش تقاضای افراد جهت ثبت نام در دوره های فنی وحرفه‌ای اشاره نمود، زیرا در این دوره تنها از ۵ هزار دانش آموز در تعداد۱۲مدرسه فنی وحرفه‌ای کشور ثبت نام به عمل آمد. علت این امر را می‌توان در میزان علاقه مندی جوانان لیبیایی به ادامه تحصیل در رشته‌های مختلف پزشکی که از محبوبیت و جایگاه والایی در میان جامعه برخوردار بودند، جستجو نمود. در نتیجه، هیچ‌گونه چشم انداز روشنی درجهت کاهش اتکا به کارگران مهاجر در برطرف نمودن نیاز بخش اقتصاد به مهارتهای فنی وحرفه‌ای وجود نداشت.از جمله دلایل مهم آشفتگی موجود در نظام آموزشی گذشته کشور لیبی می‌توان به الحاق سنوات نظام وظیفه اجباری سربازی ویژه دانشجویان پسر و نظام پیش‌آهنگی ویژه دانشجویان دختر اشاره نمود. شایان ذکر است که مقطع آموزش پایه از سال۱۹۸۱میلادی، به دوره آموزشی دانش‌آموزان مقطع متوسطه و دانشجویان دانشگاه‌های کشور اضافه گردیده است. بر همین اساس، دانش آموزان دختر و پسر مراکز متوسطه با لباسهای متحدالشکل نظامی درکلاس‌های درس حاضر گردیده و روزانه ساعاتی را به فرا گیری علوم و فنون نظامی می‌پرداختند. ملبس بودن به لباس‌های متحدالشکل نظامی درکلاس‌های آموزشی اجباری نبوده اما دانشجویان موظف بودند تا درجهت فراگیری آموزش نظامی به اردوگاه‌های آموزش نظامی مراجعه نمایند.علاوه بر این، دانشجویان دختر به‌طور رسمی تشویق می‌شدند تا در دوره‌های تحصیلی نظامی ویژه بانوان حضور یابند.لازم به ذکر است اعمال یک چنین تدابیری به ویژه درخصوص دختران از محبوبیت والایی برخوردار بوده اما در آن اثناء امکان پیش بینی تأثیریک چنین تدابیری برحضور دانش آموزان دختر درمدارس و دانشگاه ها و به‌طورکلی براستانداردهای آموزشی کشور امکان پذیر نبود.منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

نظام آموزشی کانادا

Canada...

ساختار کلی و سیاستهای آموزشیساختار سازمانی نظام آموزشینظام آموزشی و ساختارآن درایالات و قلمروهای کانادا به کلی با یکدیگرمتفاوت اند.اما به طورکلی میتوان گفت نظامهای آموزشی کشورکانادا ازیک دوره پیش دبستانی با مدت زمانی۱تا۲سال؛مقطع آموزش ابتدایی با مدت زمان ۵ تا ۸سال و مقطع آموزش متوسطه، تا پایان پایه۱۲تحصیلی؛متشکل شده است .سیاست های آموزشیاز آنجاییکه وظیفه رسیدگی و نظارت برحوزه آموزش درکشورکانادا به طور کامل درحوزه اختیارات ایالات وقلمروهای کشور قرار دارد از این روی هیچگونه نظام آموزشی فدرالی در این کشور وجود ندارد.به دیگر سخن نوعی تعهد ملی نسبت به حوزه آموزش دراین کشور به چشم خورده وآموزش پایه برای کلیه شهروندان کانادایی آزاد و رایگان می باشد.البته دراین میان هر ایالت با وجود تشابه در اغلب زمینه ها با سایر ایالات،علائق منطقه ای خاص خود را نیزدنبال مینماید.درحوزه آموزش عالی، موسسات به دو دسته کالج های ایالتی ودانشگاه ها تقسیم میگردند..درکشورکانادا تفاوتهای عمده ای میان نظام آموزشی ایالات مختلف مشهود میباشد.به نحویکه درکشورکانادا برخلاف سایرکشورها که کلاس۴دبیرستان آخرین سال تحصیلی مقطع متوسطه محسوب میگردد؛ درکشورکانادا براساس قوانین خاص ایالتی هرایالت پایان مقطع متوسطه در ایالات مختلف از سال۱۱تا۱۳ادامه می یابد.آموزش عالی درکشورکانادا ازطریق موسسات آموزش عالی تحت عناوین ذیل به دانشجویان ارائه میگردد :۱.دانشگاه های ایالتی۲.دانشکده های ایالتی۳.کالج های ایالتی۴.کالج های کاربردی۵.موسسات غیررسمی فنی وحرفه ایازآنجاییکه اغلب دانشگاهها و مراکزآموزش عالی کشورکانادا به صورت گسترده ازمحل بودجه ملی تأمین اعتبار میگردند از این روی دانشجویان خارجی قادر خواهند بود با پرداخت شهریه ناچیزازدوره های آموزش عالی پیشرفته برخوردارگردند.در دانشگاهها حیطه

وسیعی ازدوره های آموزشی ومدارک علمی متنوع من جمله کارشناسی، کارشناسی ارشد،دکتری وگواهینامه فنی وحرفه ای ارائه میگردد.درنظام آموزشی کشورکانادا سعی براین است که دانش آموزان به روشهای مختلف درمدارس دولتی تحصیل نمایند بطوریکه دربرخی موارد مطابق با نیازدانش آموزان برنامه های آموزشی جداگانه ای پیش بینی شده (سیستم جداسازی)و یا ازبرنامه های عادی آموزشی برخوردار میگردند.(سیستم تلفیق).منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

نظام آموزشی ایرلند

Ireland...

سیاست‌های آموزشیبنا بر مدارک مستدل سرمایه‌گذاری در حوزه آموزشی کشور عامل اصلی رشد سریع اقتصادی ایرلند است، چراکه سرمایه‌گذاری نیروی انسانی به میزان سرمایه‌گذاری در زیر ساختهای فیزیکی مهم است. اجرای سیاست‌هایی من‌جمله آموزش علوم و تکنولوژی و سرمایه‌گذاری‌های لازم در تحقیقات کاربردی موجب اطمینان از این مسأله می‌گردد که کشور ایرلند به حفظ ظرفیت‌های خود جهت باقی ماندن در عرصه تکنولوژی مبادرت می‌نماید.نیاز به نیروی کار نشان‌دهنده افزایش میزان حضور زنان و کاهش افراد فاقد شغل در کشور می‌باشد. مسأله مهم در خصوص افزایش مشارکت زنان در حوزه‌های مختلف اجتماعی، آموزشی و ... در دسترس بودن امکانات ویژه جهت نگهداری کودکان می‌باشد.از اوایل دهه ۹۰ شناسایی ظرفیت‌های آموزشی کشور رو به افزایش بوده است. علاوه بر این پیشرفت قابل ملاحظه‌ای نیز در زمینه بر طرف ساختن نارسایی‌ها و افزایش مشارکت همگانی در حوزه آموزش صورت گرفته است. طرح توسعه آموزش بزرگسالان نیز در نوامبر سال ۱۹۹۸ به مورد اجرا گذارده شد. توسعه برنامه‌های آموزش ابتدایی کودکان و آموزش بزرگسالان نشانه تغییر سیستم سنتی آموزش کشور اهمیت آموزش درازمدت می‌باشد. طی دهه ۹۰ دهه تغییرات عمده‌ای در جهت رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری در حوزه آموزش و اتخاذ سیاست آموزشی فراگیر اعمال گردید.یافته‌های مؤسسه بین‌المللی سوادآموزی بزرگسالان ایرلند نشان می‌دهد که پیشرفت فراوانی دراین زمینه حاصل گردیده است. طی سال ۱۹۹۹ طرح توسعه ملی با صرف مبلغی بالغ بر ۵.۳۵ میلیارد پوند در حوزه آموزش و پرورش کشور به مورد اجرا گذارده شد. گفتنی است که مبلغ مذکور در جهت هر چه پیشرفته‌تر نمودن امکانات و ابزار آموزشی مراکز آموزشی کشور هزینه گردید.دولت ایرلند نیز از آموزش تحت عنوان کلید اصلی توسعه ملی یاد نموده و به طراحی برنامه‌های توسعه ۷ ساله مبادرت نمود. از جمله مهم‌ترین سیاست‌های آتی دولت ایرلند در حوزه آموزش کشور می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:- بر طرف نمودن معایب سطوح مختلف آموزشی- حمایت از فرهنگ آموزش درازمدت با تأکید بر بهره‌گیری از فرصت‌های آموزشی مناسب- بهره‌گیری از امکانات پیشرفته آموزشی و ارتقاء کیفیت تحصیلی کلیه سطوح آموزشیاز جمله مهم‌ترین سیاستهایی که طی طرح توسعه ملی به مورد اجرا در آمده است، می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:۱- طرح سوادآموزی همگانی ۷۴ میلیون پوند۲- طرح سوادآموزی بزرگسالان ۷۳.۸ میلیون پوند۳- طرح تکمیل آموزش ۷۵.۵ میلیون پوند۴ـ طرح حمایت از آموزش پناهندگان ۳.۵ میلیون پوند۵- طرح آموزش درازمدت ۱۰۸.۵ میلیون پوند۶- طرح آموزش مهاجرین و جهانگردان ۹.۸ میلیون پوند۷- طرح خدمات مشاوره‌ای آموزشی ۹۸ میلیون پوند۸- طرح افزایش میزان دانش‌آموزان سطح سوم آموزش ۹۵ میلیون پوندلازم به ذکر است که سیاست طرح آموزش درازمدت در جهت نیل به اهداف ذیل صورت می‌گیرد:۱ـ تأکید بر گسترش آموزش ابتدایی۲ـ حمایت از آموزشهای تکمیلی۳ـ گسترش برنامه‌های آموزش زبان۴ـ توسعه کیفیت آموزشی۵ـ ارائه خدمات آموزشی و رفاهی به دانش‌آموزان مقاطع مختلف تحصیلی۶-گسترش تحقیق، تکنولوژی، توسعه و نوآوری در حوزه آموزشیاز جمله مهمترین سیاستهای اجرایی دولت که طی سالهای اخیر توجه عمده ای بر آن معطوف گردیده است، می توان به موارد ذیل اشاره نمود:۱ـ گسترش برنامه‌های مراقبتی کودکانطی سالهای اخیر، دپارتمان آموزش و علوم یک سری برنامه‌ها و طرحهای جدید

در حوزه آموزش پیش‌دبستانی طراحی و راه‌اندازی نموده است که از میان آنها می‌توان به مواردی نظیر پروژه آزمایشی شروع پیش از موعد دوره پیش‌دبستانی، تهیه و تدارک آموزش پیش‌دبستانی ویژه خانواده‌های دائم‌السفر و کودکان استثنایی اشاره نمود. گفتنی است که دیگر دپارتمانهای دولتی نیز در تهیه و تدارک آموزش پیش‌دبستانی به دپارتمان آموزش و علوم یاری می‌رسانند.در حال حاضر عوامل زیادی دست به دست یکدیگر داده و سبب گردیده‌اند تا موضوع مراقبت‌های دوران کودکی به موضوع روز دستور جلسات سیاسی مقامات کشور ایرلند تبدیل گردد. یکی از این عوامل اهمیت قابل توجه آموزش با کیفیت بالا و فواید منتج از آن برای کودکان سراسر کشور می‌باشد. دومین فاکتور نیز که بر اهمیت آموزش اولیه در بر طرف سازی نقاط ضعف اقتصادی و اجتماعی و توسعه اقتصادی کشور تأکید دارد سبب گردیده است تا همگان یکصدا خواستار اجرای برنامه‌های آموزشی اصلاح شده در حد استانداردهای بین‌المللی برای کودکان سراسر کشور گردند. عامل سوم یعنی نیاز شدید کارفرمایان به شمار روز افزون کارگران و به تبع آن مشارکت فزاینده نیروی کار در بازار اشتغال کشور می‌باشد که از یک سو به تقاضای بیشتر جهت ایجاد تأسیسات ویژه مراقبتی از کودکان و از سوی دیگر به تأمین منابع مورد نیاز برای ایجاد این قبیل تأسیسات منتهی می‌گردد. از این روی دولت ایرلند متعهد به برطرف نمودن این قبیل معضلات و تدارک بودجه لازم برای آموزش مقطع پیش‌دبستانی گردیده است. هدف اصلی سیاست‌های دولت در این زمینه حمایت همه جانبه از توسعه و گسترش امکانات آموزشی ویژه کودکان از طریق فراهم‌سازی آموزش پیش‌دبستانی با کیفیت بالا و توجه ویژه به گروههای هدف نظیر کودکان استثنایی و محروم می‌باشد. در نتیجه تمرکز روزافزون سیاست‌های دولت بر موضوعات مذکور، موضوع مراقبت‌های اولیه از کودکان طی چندین کنفرانس و گردهم‌آیی به بحث و مناظره متخصصین گذارده شد. از جمله این گردهم‌آیی ها می‌توان به سمینار ملی آموزش و مراقبت‌های اولیه از کودکان که به مدت یک هفته برگزار گردید، اشاره نمود.۲-دسترسی کلیه شهروندان ایرلندی به آموزش همگانی و فراهم‌سازی فرصت تکمیل آموزش مقطع ابتدایی برای کلیه شهروندان ایرلندی طی سال ۲۰۰۰ میلادیاز سال ۱۸۳۱ میلادی، نظام دولتی و ملی آموزشی در کشور ایرلند پایه‌ریزی گردید. مطابق این نظام کلیه شهروندان کشور محق فراگیری آموزش دوره ابتدایی گردیدند. با تصویب ماده قوانین آموزشی طی سال ۱۹۲۴ میلادی، مسئولیت اداره و مدیریت برنامه‌های آموزشی ویژه مقطع ابتدایی به دپارتمان آموزش محول گردید که در رأس آن وزیر آموزش قرار دارد. بر اساس آمارهای موجود، طی سال ۹۸-۱۹۹۷ میلادی، بالغ بر ۳۱۸۷ مدرسه ابتدایی در سراسر کشور ایرلند مشغول فعالیت آموزشی بوده‌اند که از این تعداد برخی از آنها منحصراً به زبان بومی ایرلندی - یعنی گالیک - به ارائه آموزشهای ویژه به دانش‌آموزان این مقطع مبادرت می‌نمودند و سایر مدارس در قالب مدارس مختلط وابسته به گروههای مختلف اجتماع فعال بوده‌اند. لازم به یادآوری است که در این دوره زمانی تعداد ۸۴۵ و ۴۶۰ هزار دانش‌آموز در مدارس این مقطع ثبت‌نام نمودند. همچنین بالغ بر ۱۱۹ مدرسه ویژه نیز فعالیت داشته‌اند که تقریباً به صورت خصوصی اداره می‌گردند. وزیر آموزش و علوم کشور ایرلند اخیراً به ارائه لایحه جدید رفاهی - آموزشی به پارلمان کشور (Oireachtas) مبادرت نموده که قرار است در آینده نزدیک به تصویب نمایندگان برسد. تصویب لایحه جدید که جایگزین لایحه قبلی مربوط به سال ۱۹۲۶ میلادی می‌گردد به اعمال تغییراتی به شرح ذیل منتهی می‌گردد:۱- افزایش سن خاتمه تحصیلات پایه تا شانزده سالگی۲- پایه‌ریزی نظام جامع مدیریتی جهت رسیدگی به مسائل و مشکلات آموزشی و رفاهی دانش‌آموزان۳- اصلاح قانون حضور دانش‌آموزان در مدارسعلاوه بر این بر اساس لایحه مذکور هیئت ملی آموزشی و رفاه نیز دایر خواهد گردید.گفتنی است که اعضای هیئت مذکور از میان نمایندگان اولیا، مربیان، ادارات و نهادهای دولتی مرتبط با مراکز آموزشی، رفاهی و مراقبتی کودکان انتخاب می‌گردند. هیئت مذکور بیشتر بر همکاری با مدارس، خانواده‌ها و دانش‌آموزان تأکید دارد. هیئت مذکور همچنین به ارائه خدمات دولتی ویژه به دانش‌آموزان مواجه با مشکلات آموزشی مبادرت می‌نماید. انجام تحقیق و تفحص در خصوص مسائل و مشکلات آموزشی از جمله دیگر فعالیتهای هیئت مذکور به شمار می‌آید. هدف از تصویب این لایحه در پارلمان کشور حصول اطمینان از حضور

دانش‌آموزان در مدارس تا اتمام دوره تحصیلات پایه می‌باشد.۴- بهبود وضعیت آموزشی دانش‌آموزان ایرلندبیر اساس تحقیقاتی که اخیراً توسط مرکز تحقیقات آموزشی کشور به سفارش دولت ایرلند در خصوص میزان یادگیری دانش‌آموزان سراسر کشور نسبت به هزینه سرانه دانش‌آموزی صورت پذیرفته است، مشخص گردید که عملکرد دانش‌آموزان ایرلندی در درک مطلب، ریاضیات و علوم نزدیک به شاخص متوسط کشورهای عضو اتحادیه اروپا و سازمان (OECD) می‌باشد. محققین این مرکز به دولت پیشنهاد نمودند تا جهت بهبود نظام آموزشی کشور به پرداخت هزینه سرانه دانش‌آموزی بیشتری مبادرت نمایند. ۵- کاهش نرخ بیسوادی در میان بزرگسالاننیاز به بهبود استانداردهای سوادآموزی در میان بزرگسالان از جمله دغدغه‌های همیشگی دولت ایرلند بوده است. از این روی از سال ۱۹۹۸ میلادی، بودجه ویژه برنامه‌های سوادآموزی بزرگسالان به دو برابر افزایش یافته و طی سالهای ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ میلادی نیز مبلغ مازاد به میزان ۲/۳ میلیون پوند به این امر اختصاص یافته است. طی سال ۱۹۹۸ میلادی، دولت ایرلند به انتشار پیش‌نویس لایحه ویژه آموزش بزرگسالان مبادرت نمود گفتنی است که در پیش‌نویس مذکور بر هماهنگی با استانداردهای اعلام شده در تحقیقات بین‌المللی سوادآموزی بزرگسالان ویژه سازمان (OECD) و اجرای طرح ملی سوادآموزی بزرگسالان با هدف برطرف نمودن مشکل سوادآموزی این قشر از جامعه تأکید فراوان شده بود.۶-توسعه و گسترش آموزش پایه و دیگر مهارتهای اساسی موردنیاز جوانان و بزرگسالانالف) برطرف نمودن معضل بیکاری دراز مدتاز آنجایی که نظام آموزشی کشور ایرلند در هر دو صحنه ملی و بین‌المللی به فراهم‌سازی خدمات آموزشی با کیفیت بالا- برای اکثریت قریب به اتفاق دانش‌آموزان کشور مبادرت نموده است، از این روی طی سالهای اخیر عمده توجه مقامات آموزشی کشور به نیازهای گروه اقلیت محروم از آموزش جامعه معطوف گردیده است. از جمله ویژگیهای این گروه می‌توان به عدم موفقیت آموزشی و یا محدودیت آنان در دستیابی به دستاوردهای آموزشی اشاره نمود. این در حالی است که عملکرد نسبتاً قوی اقتصاد کشور طی سالهای اخیر نیز نتوانسته است این گروه از جامعه را به فعالیت مشغول سازد. در نتیجه این گروه از اقشار جامعه همواره در حاشیه بازار اشتغال کشور باقی مانده‌اند.گفتنی است که مشکلات این گروه از افراد جامعه در آینده حادتر نیز خواهد شد چرا که بازار کار نیازمند افراد متخصص و ورزیده است. در نتیجه نیاز بازارکار به افراد تحصیل کرده و برخوردار از مدرک دانشگاهی، این قبیل افراد به طرز قابل توجهی شانس خود را جهت یافتن شغل مورد نظر از دست داده و از این روی شکاف شغلی در میان این گروه گسترده‌تر می گردد. در این راستا دپارتمان آموزش و علوم کشور با آگاهی کامل از این موضوع اقدام به مداخله نموده و به جلوگیری از گسترش مشکلات افراد فاقد شغل کشور مبادرت نموده است.ب) روزآمد نمودن مهارتهای شغلی کارگراندر جهت مواجهه معقول با شرایط مطلوب اقتصادی - که به سرعت در حال تغییر و تحول است - کارگران شاغل و کارگران آماده به کار نیازمند افزایش مهارتهای کاری خود مطابق با نیازهای بازار کار می‌باشند. لازم به یادآوری است که این امر از دیدگاه کارفرمایان جهت اشتغال به کار این قبیل افراد به عنوان یک امتیاز مثبت به شمار می‌رود.پ) آموزش فردی ، اجتماعی و بهداشتیطی سال ۱۹۹۰ میلادی، دپارتمان آموزش و علوم ایرلند با همکاری دپارتمان بهداشت و کودکان اقدام به اجرای یک سری از برنامه‌های آموزشی ویژه من‌جمله آموزشهای فردی، اجتماعی و بهداشتی موسوم به (SPHE) نمود. قرار است در آینده نزدیک طرح (SPHE) به صورت گسترده و اجباری در مقاطع تحصیلی ابتدایی و متوسطه اجرا گردد. در حال حاضر دو برنامه آموزشی با عناوین آموزش روابط جنسی و آموزش عدم استفاده از مواد مخدر (S MPP) به صورت گسترده و اجباری در این دو مقطع تحصیلی در حال اجرا می‌باشد.مهم‌ترین هدف طرح مذکور تشویق و ترغیب جوانان جهت عدم ارتکاب به هرگونه خشونت علیه خود و دیگران می‌باشد. لازم به یادآوری است که در طرح آموزش روابط جنسی موسوم به (R SE) موضوعاتی به شرح ذیل به دانش‌آموزان تعلیم می گردد:نحوه برقراری ارتباط با دیگرانبرخورداری از مناعت طبعابزار صحیح احساسات و عواطفنحوه اتخاذ تصمیم‌گیری بجا و درستجایگاه و نقش مردان و زنان در جامعهبرخورداری از سلامتی جنسیمفاد حقوقی و کیفری تجاوز جنسی و زنای به عنف که

در مقطع آموزش متوسطه به طور تفصیلی به دانش‌آموزان تعلیم می گردد.ت) آموزش علوم‌اجتماعی و سیاسیآموزش علوم‌اجتماعی و سیاسی در کلیه مدارس مقطع متوسطه کشور ایرلند اجباری می‌باشد. در این طرح که به (C SPE) نیز موسوم است عمدتا موضوعاتی نظیر حقوق بشر و مسئولیتهای اجتماعی افراد مورد توجه قرار می گیرند.ث) آموزش برای زندگی بهترطی سال ۱۹۸۷ میلادی، شورای ملی ارزشیابی و برنامه‌ریزی تحصیلی جهت ارائه خدمات مشاوره و همیاری به وزیر آموزش و علوم در دو مقطع تحصیلی ابتدایی و متوسطه پایه‌ریزی گردید. طی سال ۱۹۹۱ میلادی، شورای مذکور مأموریت یافت تا به تحقیقاتی در خصوص مقطع آموزش ابتدایی مبادرت نموده و در صورت لزوم تجدیدنظرهای لازم را اعمال نماید. لازم به ذکر است که این تجدیدنظر به ایجاد تغییرات سریع علمی، اجتماعی و فنی در مقطع ابتدایی منجر شده و به تبع آن جایگاه بخش آموزش مقطع ابتدایی کشور در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا و سایر کشورهای دنیا ارتقا یافت. لازم به ذکر است که سیاست تحصیلی بازبینی شده این مقطع به کلیه مدارس کشور ابلاغ شده و از سال ۲۰۰۰– ۱۹۹۹ میلادی به این سو لازم‌الاجرا گردیده است.

مطالعه تطبیقی قوه ی مجریه در ایران و آمریکا

Comparative management: IRI&USA

شرایط کاندیداهای ریاست جمهوری در ایراناصل ۱۱۵ قانون اساسی: رییس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی که واجد شرایط زیر باشند انتخاب گردد: ایرانی الاصل، تابع ایران ، مدیر و مدبر، دارای حسن سابقه و امانت وتقوی، مومن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشوردر ماده ۱۰ قانون انتخابات ریاست جمهوری قید عدم محرومیت از حقوق اجتماعی نیز اضافه شده است. شرایط کاندیداهای ریاست جمهوری در آمریکا۱.   در خاک آمریکا متولد شده باشد.۲.   حداقل ۳۵ سال سن داشته باشد.۳.   مدت ۱۴ سال قبل از نامزد شدن در خاک آمریکا مقیم بوده باشد.۴.   تبعه آمریکا باشد.نحوه گزینش کاندیداهاالف: چگونگی تعیین صلاحیت کاندیداهای ریاست جمهوری در ایرانصلاحیت کاندیداها باید به تایید شورای نگهبان هم برسد. شرایط موجود در اصل ۱۱۵ جز شرایط ثبوتی و شرایط مربوط به تأیید از شورای نگهبان جز شرایط اثباتی است. تشخیص شرایط ویژه مورد نظر برای مردم شاید مشکل و در برخی اوقات غیر ممکن باشد بدین جهت قبل از انتخابات صاحیت داوطلبان باید توسط مرجعی صالح، بی نظر و متخصص مورد تأیید قرار گیردو افراد صالح تایید شوند.ب:در امریکا به دلیل غیر دینی بودن شرط مذهب در خصوص حائزین شرایط ذکر نشده است اما وجود شرط مالی یعنی عدم فرار مالیاتی که نشان دهنده عمل ریاست جمهوری به تکالیف اجتماعی است وجود دارد. در امریکا به دلیل شیوه دو درجه ای انتخابات می توان گفت تنها مرجعی که به کنترل و تعیین صلاحیت نامزدها می پردازد هیأت انتخاباتی است.حدود اقتدارات قانونی رییس جمهوراختیارات و وظایف ریاست جمهوری در ایراندر قانون اساسی برای رییس جمهور حداقل هفت وظیفه تعین شده و همچنین انجام شش مورد را در اختیار او قرار داده است. وظیفه تکلیف است و رییس جمهور باید آنرا انجام دهدکه با عبارات موظف است، با رییس جمهور است، مسولیت آنرا مستقیماً بر عهده دارد. ولی اختیار بیشتر با کلمه (می تواند) تبیین شده است.۱.وظایف و اختیارات رییس جمهور درارتباط با هیأت دولتاول: ریاست هیأت وزیراندوم: تعیین معاونان   در خصوص تعداد معاونان قانون اساسی محدودیتی تعیین نکرده و ریس جمهور میتواند به هر تعداد معاون داشته باشد. معاونان در برابر مجلس مسولیت سیاسی ندارند.سوم: عزل و نصب وزرا   نصب وزیر منوط به رأ ی اعتماد مجلس می باشد.چهارم: تعیین سرپرست برای وزارتخانه های بدون وزیرپنجم:اخذ استعفای هیأت وزیران یا هر یک از وزراششم: تقاضای رأی اعتماد مجدد از مجلس شورای اسلامی۲.اختیار وضع آیین نامه های اداری۳.در خواست تشکیل جلسه غیر علنی مجلسدر مواقع ضروری رییس جمهور می تواند تشکیل جلسه غیر علنی مجلس را تقاضا نماید چون طبق قانون اساسی جلسات مجلس علنی تشکیل می شود مگر در موارد استثنایی۴.امضای مصوبات مجلس یا نتیجه همه پرسیاختیارات و وظایف

اداری رییس جمهور آمریکاآمریکا دارای رژیم ریاستی است و رییس جمهور دارای اختیارات گسترده می باشد. سازمان ریاست جمهوری آمریکا قانوناً یکی از مقتدرترین دستگاههای حکومتی جهان است و شخص رییس جمهور مقتدرترین رییس قوه مجریه در بین کشورهای غربی است.اختیارات و وظایف:۱. به عنوان ریاست هیأت وزیران، رییس جمهور در رأس حکومت ملی است و تمامی اعمال اجرایی جمهوری به نام او تمام میشود.۲. حق وتوی تعلیقیتمامی لوایح تصویب شده به وسیله کنگره باید برای تصویب نهایی به رییس جمهور ارجاع شود. رییس جمهور می تواند به سه طریق با آنها برخورد نماید:اول ممکن است به مصوبه ارجاع شده به او رضایت بدهدو با آن موافقت نماید و با توشیح آن مصوبه به قانون تبدیل شود.دوم ممکن است مصوبه را نزد خود نگهدارد. در چنین مواردی، پس از انقضا ۱۰ روز بدون امضا به قانون تبدیل می شود مشروط بر اینکه کنگره هنوز با آن موافق باشد.سوم او ممکن است مصوبه را رد نماید و ممکن است آنرا با اصلاحات یا بدون اصلاحات به مجلس بازگرداند، این امر ناشی از حق وتوی تعلیقی بر مصوبات است که برای رییس جمهور در نظر گرفته شده است.۳.اختیار تعیین جانشین برای پستهای بدون تصدی۴.ارسال گزارش به کنگره۵.رییس جمهور اختیار کامل داردکه به استثنای قضات قوه قضاییه هر مقامی را از پست خود عزل نماید و مجلس سنا در این باره حق وتو ندارد.اختیارات و وظایف سیاسی رییس جمهوراختیارات و وظایف سیاسی رییس جمهور ایران۱.وظایف مربوط به مسولیت اجرای قانون اساسیاصل ۱۱۳ قانون اساسی:پس از مقام رهبری رییس جمهور عالی ترین مقام رسمی کشور است و مسولیت اجرای قانون اساسی و ریاست قوه مجریه را جز در اموری که مستقیماً به رهبری مربوط می شود بر عهده دارد.۲.نقش رییس جمهور در روابط خارجیاصل ۱۲۵ قانون اساسی"امضای عهدنامه ها، مقاوله نامه ها و قراردادهای دولت ایران با سایر دولتها و همچنین امضای پیمانهای مربوط به اتحادیه های بین المللی پس از تصویب مجلس شورای اسلامی با رییس جمهور یا نماینده قانون اساسی است. "اما رییس جمهور این امر را بدون تصویب مجلس نمی توتند انجام دهد.اختیارات و وظایف سیاسی رییس جمهور در آمریکا۱.فرماندهی کل قوارییس جمهور در رأس نیروهای مسلح است. هر چند وی قانوناً حق اعلام جنگ ندارد و این حق متعلق به کنگره است اما او در موقعیتی که است می توتند اوضاعی پیش آورد که منجر به جنگ رسمی شود. دو مانع برای سو استفاده احتمالی رییس جمهور ایجاد گردیده است. یک بودجه است که در اختیار کنگره است و یکی هم افکار عمومی استکه تضمین اساسی ایجاد می کند.۲.رییس جمهور نمایندگی ایالات متحده را در روابط خارجی بر عهده دارد.او سیاست خارجی ایالات متحده را تنظیم می کند و تمامی نمایندگان دیپلماتیک ایالات متحده در کشورهای خارج را با رضایت مجلس سنا تعیین می نماید.۳.اختیار تخفیف مجازات محکومین۴.نقش رییس جمهور در تکامل قانون اساسیسایر اختیارات و وظایف رییس جمهور ایران۱.ریاست یا عضویت در شوراهای عالی کشورالف: ریاست شورای عالی امنیت ملیاصل ۱۷۶ ق.ا: به منظور تأمین منافع ملی و پاسداری از انقلاب اسلامی و تمامیت ارضی و حاکمیت ملی شورای عالی امنیت ملی به ریاست رییس جمهور تشکیل می شود. در این شورا روسای سه قوه و همچنین نماینده رهبر شرکت دارند اما ریاست آن به عهده رییس جمهور است.ب:ریاست شورای عالی انقلاب فرهنگیاین شورا به منظور انطباق برنامه ها و خط مشی فرهنگی کشور با شرع و همچنین سیاستگذاری های فرهنگی کشور تشکیل شده است.ج: عضویت در شورای بازنگری قانون اساسی۱. ریاست عالی سازمانهای وابستهسازمان مدیریت و برنامه ریزی، سازمان امور اداری و استخدامی کشور، سازمان حفاظت محیط زیست، سازمان انرژی اتمی، سازمان تربیت بدنی۳.تعیین نمایندگان ویژه با اختیارات مشخص۴. اعطای نشان های دولتی۵.وظایف و اختیتارات رییس جمهور در تنظیم روابط میان سه قوهقانون اساسی با وجود ذکر مسولیت ریاست جمهوری در مورد تنظیم روابط میان سه قوه از شرح خصوصیات آن از نظر نوع مسولیت و میزان اختیارات رییس جمهور سکوت کرده است.سایر اختیارات و وظایف رییس جمهور آمریکارییس جمهور آمریکا تعداد وسیعی از انتصابات را برای خدمات فدرال انجام می دهد. قدرت انجام انتصابات، مهمترین و موثرترین نیرو در دست رییس جمهور است.ارزیابی و تتطبیقدر آمریکا که دارای قوه مجریه ریاستی است،ریال رییس جمهور دارای اختیارات فوق العاده

است و در این کشور تفکیک قوای مجریه و مقننه به طور کامل رعایت می شود. در ایران نیز می توان قوه مجریه را نیمه ریاستی ، نیمه پارلمانی دانست. زیرا رییس جمهور پس از انتخاب وزرا آنها را برای اخذ رأی اعتماد به مجلس معرفی می نماید. همچنین مجلس می تواند اقدام به استیضاح وزرا نماید. اضافه بر این که رهبر نیز بر کار رییس جمهور نظارت دارد.در مورد نقش رییس جمهور در روابط خارجی باید گفت که اعزام سفرا به خارج و پذیرش استوارنامه های سفیران خارجی در ایران و امریکا با رییس جمهور است. با این تفاوت که در آمریکا رییس جمهور روسای دیپلماتهای آمریکا در کشورهای خارجی را با رضایت مجلس سنا تعیین می کند اما در ایران نیازی به موافقت مجلس نیست.در مورد امضای عهدنامه ها، مقاوله نامه ها، موافقت نامه ها و قراردادهی دولت با سایر دولتها قانون ایران و آمریکا کاملاً به یکدیگر شبیه هستند به طوریکه در کشور ایران این وظیفه را رییس جمهور با رضایت مجلس شورای اسلامی و در آمریکا با رضایت مجلس سنا انجام می دهد.در مورد وظایف رییس جمهور در ارتباط با هیأت دولت در ایران و آمریکا به دلیل آنکه هر دو کشور دارای قوه مجریه یک رکنی می باشند و پست نخست وزیر وجود ندارد ریاست هیأت دولت بر عهده رییس جمهور است.در مورد عزل و نصب وزرا و نظارت بر اعمال وزرا بین این دو کشور تفاوت وجود دارد. در ایران و آمریکا عزل و همچنین نصب وزرا بر عهده رییس جمهور است که در ایران با رأی اعتماد مجلس شروع به کار می کنند.مسولیت سیاسی رییس جمهورمسولیت سیاسی رییس جمهور در ایرانطبق اصل ۱۲۲ اصلاحی قانون اساسی رییس جمهور در برابر مردم، مجلس و رهبر مسولیت دارد. در مورد مسولیت رییس جمهور رد مقابل رهبر، می توان چنین استدلال نمود که پیشنهاد عزل رییس جمهور توسط مجلس یا به موجب محکومیت وی توسط دیوان عالی کشور به مقام رهبری تسلیم می شود و انگاه این مقام با رد نظر گرفتن مصالح کشور اقدام به عزل وی می نماید.مسولیت سیاسی رییس جمهور امریکادر نظام ریاستی آمریکا از آنجاییکه رییس جمهور خود نتیجه آرا ملت است و از سوی پارلمان برگزیده نشده است دارای حیثیتی بزرگ است و احتیاجی به کسب رأی اعتماد مجلس نداشته و برای نصب وزرای خود نیز مستقل بوده و احتیاجی به موافقت کنگره ندارد. کنگره نمی تواند اقدام به استیضاح وزرا نماید بنا براین هیچ گونه مسولیت سیاسی در برابر کنگره یا مقام دیگری نداشته و نسبت به عملکرد خود مجبور به پاسخگویی نبوده و به طور مستقل به انجام وظیفه می پردازد.مسولیت قضایی رییس جمهورمسولیت قضایی رییس جمهور در ایرانـاگر رییس جمهور به عنوان مقام عالی کشور، در انجام وظایف سیاسی و اجرایی خود مرتکب اعمالی گردد که به حقوق و آزادی های مردم لطمه وارد آورد علاوه بر گشوده شدن باب مسولیت وی از نظر سیاسی ، از نظر جزایی هم قابل تعقیب می باشد.هر گاه رییس جمهور متهم به ارتکاب جرمی از جرایم عادی مثل ارتشا و اختلاس گردد مسولیت کیفری دارد و مصون از تعقیب دستگاه قضایی نیست بلکه به اتهام او همچون سایر افراد عادی رسیدگی می شود.مسولیت قضایی رییس جمهور امریکاآنچه در باب مسولیت جزایی رییس جمهور در آمریکا مطرح می گردد بر خلاف باب عدم مسولیت سیاسی، بسیار وسیع می باشد.رییس جمهور، معاون رییس جمهور و کلیه صاحب منصبان کشوری ایالات متحده با متهم شدن از طرف مجلس نمایندگان و محکومیت به خیانت، ارتشا و سایر بزه های مهم از کار برکنار خواهند شد. به این شکل که رییس جمهر برای خیانت به مملکت و سایر جرایم و همچنین برای ااعمال منافی اخلاق از طرف مجلس نمایندگان مورد تعقیب واقع گردیده و مجلس سنا که تحت ریاست رییس دیوان عالی ممالک متحده منعقد می گردد او را محاکمه می کند، برای محکوم نمودن رییس جمهور دو سوم آرا نمایندگان سنا ضروری است.ارزیابی و تطبیق:در ایران مرجع خاصی و آیی رسیدگی خاصی جهت رسیدگی به مسولیت رییس جمهور در در نظر گرفته نشده است. تنها رد اصل ۱۴۰ قانون اساسیذکر کرده با اطلاع مجلس باشد.اما در آمریکا آیین و شیوه خاصی جهت رسیدگی بهجرایم رییس جمهوری پیش گرفته اند. به این صورت که رسیدگی به اتهام رییس جمهور در آمریکا با اعلام اتهام و تشخیص به وسیله مجلس نماینگان صورت می پذیرد.در ایران در صورتی که مجلس به عدم کفایت سیاسی رییس جمهور جهت عزل وی رأی بدهد به تنهایی کافی نبوده و اثری ندارد. یعنی مجلس در این خصوص با بررسی های خود فقط به

تشخیص موضوع (عدم کفایت) نایل می شود و پس از آن با تشخیص مصالح توسط رهبر، آن مقام حکم عزل رییس جمهور را صادر می کند.مطالعه تطبیقی موقعیت رییس جمهور در ارتباط با سایر قواموقعیت رییس جمهور در ارتباط با قوه مقننه در ایرانبا توجه به اصل ۵۷ قانون اساسی قوای سه گانه مستقل از یکدیگر هستند، اما این استقلال نسبت به یکدیگر به منزله عدم نظارت و کنترل و عدم ارتباط قوای سه گانه با یکدیگر نیست.بلکه منظور عدم دخالت در وظایف یکدیگر است.هر چند امروزه تفکیک مطلق قوای سه گانه عملاً ممکن و میسر نیست اما در سیستم هایی کهتقریباً تفکیک مطلق را اجرا نموده اند قوه مجریه و در رأس آن رییس جمهور در انتصابات آزادی کامل دارد. در حالی که با توجه به قانون اساسی، وزرا رد نظام حقوق اساسی ایران در برابر مجلس مسولیت سیاسی دارند.در سیستم تفکیک مطلق قوا، قوه مجریه از حق تقدیم لایحه به مجلس محروم است در حالی که در ایران قوه مجریه می تواند با تقدیم لوایح به مجلس در امر قانون گذاری مشارکت داشته باشد.این در حالی است که رییس جمهور دارای ابزارهای قانونی جهت انحلال مجلس نبوده و اصولاً ـ در نظام سیاسی ایران مجلس تطیل بردار نیست وحتی پیش از آن که طول دوره مجلس پایان یابد انتخابات دوره بعد انجام می گیرد. و در شرایطی که امکان اجرای انتخابات به دلیل وقوع جنگ میسر نباشد، مجلس سابق همچنان به کار خود ادامه می دهد. این نشان از تفوق و برتری قوه مقننه بر قوه مجریه دارد و نظام سیاسی را به سیستم تفکیک نسبی قوا و نظام پارلمانی نزدیک می سازد. ملاحضه می شود که مجلس به وسیله رییس جمهور قابل انحلال نیست.در سیستم تفکیک مطلق قوا پارلمان حق دخالت در وظایف قوه مجریه را ندارد در حالی که در ق.ا اصولی مشاهده می شود که مجلس حق دخالت در وظایف قوه مجریه را که بیشتر به موضوعات اجرایی مرتبط است را دارا می باشد. به عنوان مثال انعقاد قراردادهای بین المللی که باید با تصویب مجلس صورت بگیرد و یا ممنوعیت دادن امتیاز از سوی دولت جهت استخدام کارشناسان خارجی که در ق.ا.ج.ا.ا مقرر گردیده است.همچنین ق.ا اختیار وضع آیین نامه هارا به قوه مجریه داده است، اصولاً چون آیین نامه ها به خصوص آیین نامه های اجرایی زمینه اجرای قانون را فراهم می سازند بنا براین این گونه آیین نامه ها نباید حدود قانون را که به وسیله مجلس به تصویب رسیده است افزایش یا کاهش دهد. بدین جهت برای رعایت این مسأله قانون اساسی در اصل ۱۳۸ قوه مجریه موظف کرده که ضمن ابلاغ آیین نامه ها برای اجرا، اینگونه آیین نامه ها را به اطلاع رییس مجلس برساند تا در صورتی که آنها را بر خلاف قانون بیابد با ذکر دلیل برای تجدید نظر به هیأت وزیران ارائه نماید.به طور کلی راههای اعمال قدرت مجلس رییس جمهور در امور سیاسی، اجرایی و مالی را می توان به ترتیب زیر بیان نمود:تصویب بودجه دولت، ممنوعیت دولت به حق وضع مالیات، نظارت مالی دیوان محاسبات زیر نظر مجلس بر امور دخل و خرج ها، کنترل دارایی رییس جمهور، قرارداد مالی دولت در سطح بین المللی که زیر نظر مجلس صورت می گیرد، گرفتن و دادن وام یا کمک بدون عوض داخلی از طرف دولت باید به تصویب مجلس برسد، انتقال بناها و اموال دولتی با مجلس است.موقعیت رییس جمهور در ارتباط با قوه مقننه در امریکادر امریکا شاهد تفکیک مطلق قوا در سیستم حقوق اساسی آن هستیم در این سیستم هیچ یک از قوای سه گانه قادر به پایان دادن به دوره کارکرد قوه دیگر نخواهند بود. و هر یک از دو قوه مقننه و مجریه در یک سطح قرار داشته و دارای موقعیت مساوی هستند.عزل و نصب مقامات:رییس جمهور آمریکا اختیار نصب و عزل مقامات عالی کشور از جمله وزرا و سفیران را بر عهده دارد اما این وظیفه مشروط به تأیید و موافقت مجلس سنا است. نه تنها مقامات عالی بلکه ریاست بعضی از سازمانها چون سازمان اطلاعات مرکزی (سیا)، ریاست هواپیمایی کشوری، رییس شاخه تحقیقات وزارت دادگستری (FBI) بایدتحت نظر وتأیید مجلس سنا قرار گیرد.ارزیابی و تطبیقدر ایران و آمریکا مصوبات مجلس باید به امضای رییس جمهور برسد با این تفاوت که در ایران رییس جمهور ملزم به توشیح مصوبات می باشد و استنکاف او از توشیح تأثیری در وضع قانون نخواهد داشت. اما در آمریکا رییس جمهور حق دارد به آن مصوبهایراد ئارد نماید و در واقع از حق وتوی تعلیقی برخوردار است.موقعیت رییس جمهور در ارتباط با قوه قضاییهموقعیت رییس جمهمهور در ارتباط با قوه قضاییه در ایراندر خصوص جایگاه و موقعیت قوه قضاییه و رییس جمهور در

نظام حقوق اساسی ایران می توان به موارد زیر اشاره کرد:۱.نصب وزیر دادگستری۲. کنترل دارایی رییس جمهور۳. رسیدگی به جرایم رییس جمهوربند ده اصل ۱۱۰ ق.ا: عزل رییس جمهور با در نظر گرفتن مصالح کشور پس از حکم دیوان عالی کشور به تخلف وی از وظایف قانونی یا رأی مجلس شورای اسلامی به عدم کفایت وی بر اساس اصل ۱۱۰ به عهده رهبر می باشد.اقتدارات قوه قضاییه بر قوه مجریهاز طریق دیوان عدالت اداری، همچنین یکی دیگر از مظاهر اقتدار قوه قضاییه بر قوه مجریه سازمان بازرسی کل کشور می باشد که با اختیارات قانونی خود وزارتخانه ها و موسسات دولتی را به صورت مستمر بازرسی می کند.موقعیت رییس جمهور در ارتباط با قوه قضاییه در آمریکامهمترین نفوذ سیاسی قوه مجریه و مقننه را در قوه قضاییه در روش انتخاب قاضی می توان یافت. قانون اساسی آمریکا صریح است به این که قضات محاکم فدرال به وسیله رییس جمهور انتخاب و پس از تصویب مجلس سنا منصوب خواهند شد.منبع: کالبد شکافی قدرت، بررسی تطبیقی رییس جمهور در ایران، آمریکا و فرانسه، عباداله عباسیارائه دهنده: علی ادبی فیروزجایی ، مدیریت دولتی در ایران

خلاصه کتاب مدیریت تطبیقی

۰ ، ۰۸:۳۵ مدیریت تطبیقی

سیدمهدی الوانی - سیمین سلطانی خلاصه کتاب: مقدمه: مطالعات اداری تطبیقی (مدیریت تطبیقی) سیری در نظامهای اداری کشورهای مختلف و تجارب عملی جوامع دیگر است. برای مطالعه ی مدیریت تطبیقی دلایل بسیاری موجوداست : نخست آنکه ما در دنیایی وابسته به هم زندگی می کنیم. در این وابستگی دولتها و به تبع آن مدیریت دولتی کشورها نقش عمده ای ایفا می کنند. عنوان : مدیریت تطبیقیمؤلفان : سیدمهدی الوانی ، سیمین سلطانی عربشاهیشناسه : الوانی، مهدی، ۱۳۲۳تلخیص : زکیه ضیایی ، مریم سهیلیمقدمه: مطالعات اداری تطبیقی (مدیریت تطبیقی) سیری در نظامهای اداری کشورهای مختلف و تجارب عملی جوامع دیگر است. برای مطالعه ی مدیریت تطبیقی دلایل بسیاری موجوداست : نخست آنکه ما در دنیایی وابسته به هم زندگی می کنیم. در این وابستگی دولتها و به تبع آن مدیریت دولتی کشورها نقش عمده ای ایفا می کنند. ازسوی دیگر بخش خصوصی نیز تابع قوانین و مقررات دولتی بوده و رفتارهای آن با سیاستهای دولتی تنظیم می شود. در این حال هم مدیران دولتی و هم مدیران بخش خصوصی و غیردولتی باید تفکر و نگرشی جهانی داشته باشند. دوم آنکه مطالعه ی فرهنگها یا نظامهای مختلف محدودیتهای فکری ناشی از محصورشدن در قالب فرهنگ ملی را می زداید و ما را به سوی ادراکی فراتر از آن سوق می دهد. سوم آنکه تجزیه و تحلیل تطبیقی مدیریت با گسترش تعداد متغیرهای سازمانی در یک زمینه ی مطالعاتی به افزایش مبانی علم و آگاهی می انجامد. چهارم آنکه تجزیه وتحلیل تطبیقی مدیریت با خارج ساختن ما از چارچوب مفروضاتی که معمولاً بسترعمل ما را تشکیل می دهند به گسترده شدن آگاهی ما از امکانات مدیریت کمک می کند. و پنجم اینکه مهمترین دلیل مطالعه ی مدیریت تطبیقی اینست که به فردکمک می کند شناخت و درک صحیحی از محیط و فرهنگ خود به دست آورد.آشنایی با روش مطالعه ی تطبیقی به منظور شناخت ، تبیین و تحلیل پدیده هانیاز انسان به شناخت و تبیین پدیده ها و افزایش دانسته ها موجبات پیدایش روشهای علمی تحقیق را فراهم کرده است. یکی از روشهای تحقیق در حوزه ی علوم، روش مطالعه ی تطبیقی یا به عبارت دیگر روش مقایسه ای است. اصولاً مقایسه و تطبیق جایگاهی محوری در اندیشه ی بشری دارد و هسته ی روش شناختی روش علمی نیز هست. استفاده ی انسان از این روش پدیده ی نوظهوری نیست چنانچه می گویند: ذهن آدمی لحظه ای از سنجش و مقایسه باز نمی ایستد و به طورطبیعی هر شناختی را با شناخت دیگر می سنجد و هر پدیده ای را با پدیده ی دیگر مقایسه می کند تا بدین وسیله به نسبتهای موجود بین پدیده ها و در نتیجه به شناخت آنها دست یابد. بررسیها نشان می دهدکه پژوهشگران شرقی و غربی از دیرباز مقایسه را روش اساسی در مطالعات اجتماعی خویش می دانستند؛ از این میان می توان از ابن خلدون متفکر بزرگ تاریخ مسلمانان یادکرد. وی از

زمره ی جامعه شناسانی است که در مطالعات اجتماعی خویش هم در جهت تطبیق و مقایسه عمل کرده و هم رویکرد مقایسه ای را رواج داده و هم او عرضه کننده ی الگوی تاریخی و مقایسه ای درشناخت، تبیین و تحلیل پدیده های اجتماعی بوده است..مهمترین و اصلیترین مرحله ی تحقیق و توسعه ی اطلاعات و علوم بشر مرحله ی نظریه پردازی است که بیان روابط نامشهود بین پدیده هاست و به صورت حدس و الهام حاصل می شود. نظریه به پیدایش طرح نظری و سرانجام فرضیه می انجامد. دو شیوه ی کلی که محقق را در این امر یاری می دهند روش تجربه و آزمایش و روش مقایسه ای است. تجربه و آزمایش روش اصلی بازبینی فرضیه ها در علوم طبیعی است. فرضیه که قانونی فرضی است به مدد تجربه و آزمایش سنجیده می شود که یا اثبات و پذیرفته می شود یا نفی و مردود اعلام می شود. اما در علوم اجتماعی و انسانی کار بدین سادگی نیست و اغلب با چنین سهولتی نمی توان شرایط حاکم برپدیده ها را تغییر داد و دگرگون ساخت. مثلاً نمی توان شرایط انقلاب یا جنگ را بطور مصنوعی بر کشوری مسلط ساخت و پیامدهای آن را بررسی کرد یا به سادگی نمی توان شرایط رونق اقتصادی را بر مدیریت و نظام سازمانی حاکم و سپس وضعیت رکود ایجاد کرد و در این حالت تغییرات مؤسسه را مشاهده و مطالعه کرد. در اغلب اوقات ممکن نیست که عوامل مؤثر بر پدیده های اجتماعی را همسان علوم طبیعی در شرایط آزمایشگاهی از هم مجزا نمود و در بوته ی آزمون نهاد و بررسی کرد. از اینرو می توان برای بررسی سازمان و مدیریت به شیوه ای دیگر روی آورد که متفاوت با روشهای بررسی علوم طبیعی است و این شیوه همان مطالعه ی تطبیقی است. این روش مطالعه با در کنارهم نهادن دوپدیده و با استفاده از شرایط طبیعی حاکم بر آنها مشکل کاربرد روشهای علوم طبیعی در علوم اجتماعی را رفع می کند و شیوه ای کارساز را در این زمینه به دست می دهد. روش مقایسه در مقوله ی سازمان و مدیریت به پژوهشگر امکان می دهد تا با صحت و دقت و عینیت بیشتری از چگونگی تحقیق آگاهی یابد و از این طریق محدودیتهایی را جبران کند که در روش تجربه و آزمایش علوم طبیعی نسبت به پدیده های اجتماعی چون سازمان مطرح است.تعریف مطالعه ی تطبیقی و کاربرد آن در سازمانهامطالعه ی تطبیقی عبارتست از نوعی روش بررسی که پدیده ها را در کنار هم می نهد و به منظور یافتن نقاط افتراق و تشابه آنها را تجزیه و تحلیل می کند. اصولاً ما در زندگی روزمره ی خود بطور ساده کار بررسی تطبیقی را انجام می دهیم؛ زمانیکه کالای خاصی را از میان انواع مشابه آن بر می گزینیم، هنگامیکه رشته ی تحصیلی خود را از میان رشته های دیگر انتخاب می کنیم و وقتی برای کار سازمانی را بر سازمان دیگر ترجیح می دهیم به نوعی مقایسه دست زده ایم.اما در مطالعات تطبیقی اداری که بطور عملی با مسائل برخورد می کنیم کارکمی پیچیده تر می شود و برای بررسی باید ابعاد مختلف را درنظرگرفت تا مطالعه جامع باشد: اول اگر دوپدیده ی مورد مقایسه دو سازمان باشد دو سازمان (دوپدیده) را باید بگونه ای انتخاب کنیم که مقایسه پذیر و تطبیق پذیر باشند، باهم کاملاً بیگانه یا کاملاً مشابه نباشند و حداقل دارای یک وجه اشتراک باشند. زمانی کار مقایسه معنی پیدا می کند که میان پدیده های مورد مقایسه شباهتهایی وجودداشته باشد (حداقل یک وجه اشتراک). دوم باید دقیقاً معین سازیم چه عوامل یا متغیرهایی را در دو سازمان با هم مقایسه می کنیم زیرا مقایسه باید بر مبنای ملاکهایی (متغیرهایی) انجام گیرد که به اعتبار مطالعه لطمه نزند. درواقع باید متغیر یا متغیرهایی که بین دو سازمان مشترکند نه لزوماً مشابه انتخاب کرد تا اساس مقایسه قرار گیرد. بدین ترتیب انتخاب صحیح متغیرهاست که اعتبار مطالعه ی تطبیقی را تضمین می کند.مطالعه ی تطبیقی حداقل دو پدیده را برای بررسی بر می گزیند و به تمامی جوانب و وجوه آن دقیقاً می نگرد و به کمک متغیرهایی آنها را نسبت به هم مقایسه می کند و نقاط تشابه و اختلافشان را می شناسد. از اینرو می توان مطالعه ی تطبیقی را به صورت زیر تعریف کرد: کنار هم نهادن دوپدیده که با یکدیگر حداقل یک وجه اشتراک دارند و بررسی دقیق و تجزیه وتحلیل همه جانبه ی آنها به کمک متغیرها یا ملاکهای مقایسه پذیر به منظور شناخت نقاط تشابه و اختلافشان.پیشروان مطالعات تطبیقی مطالعه ی تطبیقی یعنی بررسی به منظور دریافت وجوه شباهت یا اختلاف بین دوپدیده. با چنین تعریف کلی می توان حدس زد که این بررسی روش جدیدی نیست، غربیان منتسکیو را جزو اولین کسانی دانسته اند که مطالعات خود را با مقایسه و تطبیق بین جوامع

آغازکرد. آگوست کنت و دورکیم نیز مقایسه را روش اساسی تحقیق در علوم اجتماعی تلقی می کردند. دورکیم تحلیل شباهتها و تفاوتها در میان جامعه ها و نهادها را بهترین وسیله ی کشف قوانین جامعه شناسی می دانست. اما شاید به جرأت بتوان ادعا کرد در شرق مطالعات تطبیقی با قدمت بیشتری وجود داشته است. ابوجعفر محمد بن حسن ملقب به شیخ طوسی از علمای بزرگ شیعه از پایه گذاران این بررسیهاست. وی کتابی با عنوان خلاف یا الخلاف دارد که در آن چندین هزار مسئله در ابواب مختلف فقه در مذاهب مختلف اسلامی را بررسی کرده است. علامه حلی از فقیهان بزرگ شیعه در قرن هفتم نیز کتابی با عنوان مختلف الشیعه فی احکام الشریعه تألیف کرده است که مطالعه ی تطبیقی بشمار می آید. اما از این میان ابن خلدون متفکر بزرگ تاریخ مسلمانان را می توان عرضه کننده و اشاعه دهنده ی الگوی تاریخی مقایسه ای در تبیین و تحلیل پدیده های اجتماعی دانست. روش تحلیل وی در تبیین مسائل اجتماعی کاربرد دارد. روش پیشنهادی ابن خلدون برای پژوهش و انتاج در دانش اجتماعی به روش علمی جدید شباهت بسیار دارد. بعبارت دیگر محقق پس از کسب اخبار و گردآوری اطلاعات وارد مرحله ی دوم فعالیت علمی خود می شود و به سنجش و طبقه بندی، تطبیق و مقایسه می پردازد. الگوی ابن خلدون در شناخت و تبیین و تحلیل پدیده های اجتماعی مدل تاریخی و مقایسه ای است و جامعه شناسی او نیز جامعه شناسی کلان و تاریخی مقایسه ای است. در ادبیات ما نیز اشارات بسیاری به تفاوت فرهنگها، زبان و آداب میان اقوام مختلف شده است که گویای نوعی دید تطبیقی است.از انواع مطالعات تطبیقی می توان به زمینه های زیراشاره کرد:۱- فلسفه ی تطبیقی که هدف آن مطالعه و بررسی مکاتب فلسفی در جوامع و ادوار مختلف است.۲- حقوق تطبیقی که مکاتب و رویه های مختلف حقوقی و قضایی را در جوامع گوناگون با یکدیگر می سنجد.۳- روانشناسی تطبیقی که هدفش مطالعه و یافتن نقاط اشتراک و اختلاف روانی بین انسانها در نژادها و جوامع گوناگون است.۴- مطالعات تطبیقی در ادیان که بدنبال یافتن مبدأ پیدایش ادیان چگونگی توسعه و گسترش یا تضعیف آنها روابط نظامهای مذهبی با هم در بین ابنای بشر و یا مطالعه ی تطبیقی در ادیان مختلف (دانش مقایسه ی ادیان) است.۵- ادبیات تطبیقی که مطالعه در زمینه ی ادبیات بین جوامع و فرهنگها و در زبانهای مختلف می باشد و هدفش شناخت یکسانیها و تفاوتهای ادبیات کشورها و میزان آثار و نفوذ آنها برهم است.۶- اقتصاد تطبیقی که هدفش بررسی مکاتب اقتصادی در نظامهای مختلف است.۷- مطالعات تطبیقی در نظامهای آموزشی دنیا که از طریق کاوشهای تطبیقی در برنامه های آموزشی و شیوه های اجرایی آنها در نظامهای مختلف آموزشی صورت می گیرد و هدف آن ارتقای سطح یادگیری است. ۸- مطالعات تطبیقی در سیاست (سیاست تطبیقی) که تجربه ی سیاسی دیگر جوامع را در اختیار افراد می گذارد و به درک عمیقتر افراد در مسائل سیاسی کمک می کند. (نخستین متفکر در این رهگذر ارسطو بوده است)بدین ترتیب به کارگیری روش تطبیقی در رشته های مختلف علوم نتایج و دستاوردهای ارزشمندی در پی داشته است ضمن آنکه مطالعه ی تطبیقی در مدیریت نیز سبب حصول پیشرفتهای عمده در زمینه ی مدیریت و رشته های ذیربط شده است. پیدایش رشته های تغییر و بهبود سازمانی، مدیریت و برنامه ریزی راهبردی و سازمان و خط مشی صنعتی از پیشرفتهایی است که بر اثر مطالعات مربوط به مدیریت تطبیقی حاصل شده است.مطالعات تطبیقی در نظامهای اداری در جوامع مختلف و ادوار گوناگون و فواید آن مطالعات تطبیقی در نظامهای اداری در جوامع مختلف یا دوره های گوناگون همانند مطالعات تطبیقی در سطح خرد (درون یک کشور) درپی آنست که با تطبیق و مقایسه نظامهای اداری جوامع را بررسی کند و وجوه اشتراک و افتراق آنها را بیابد. از آنجاکه نظامهای اداری به شدت تحت تأثیر محیطهای برون سازمانی قرار دارند به خصوص به جهت ریشه داشتن سازمانها در فرهنگ و نظام ارزشی جامعه توجه اصلی در مطالعه ی تطبیقی نظامهای اداری بین جوامع یا در ادوار گوناگون به بررسی همه جانبه ی سازمانها و محیطهای بیرونی مؤثر بر آن معطوف خواهد بود. نگرش مبتنی بر نظامهای باز شیوه ای است که محقق را در این زمینه یاری می دهد و امکان بررسی همه جانبه ی سازمان را مهیا می سازد.مزایای بررسیهای تطبیقی مدیریت در جوامع مختلف یا دوره های گوناگون۱- گسترش مدیریت بدون مطالعات تطبیقی و بررسی سازمانها و نحوه ی اداره ی آنها در میان سایر ملل و فرهنگها

امکان پذیر نیست و محققی که در مطالعات خود گرفتار محدود نگری و تک بعد اندیشی شود در شناخت همه جانبه ی نظام اداری توفیقی نخواهد داشت.۲- تجربیات و عملکردهای سایرکشورها ممکن است برای کشورهای دیگر مفید و سازنده باشد. این مسئله ویژه ی کشور خاصی نیست. در زمینه ای ممکن است کشوری پیشرفته از کشوری در حال پیشرفت مطلبی بیاموزد و در زمینه ی دیگر ممکن است برعکس صورت گیرد. بسیاری از ابداعات سازمانی در ممالک کوچک بوجود آمده اند و کشورهای بزرگ از آموختن و به کارگیری آن سود جسته اند.۳- مطالعات تطبیقی در زمینه ی اداره ی امور سازمانها نقش مهمی ایفا می کند. نقاط قوت و ضعف فرضیه ها و نظریه ها هنگامی روشنتر می شود که در موقعیتها و شرایط واقعی آزموده شوند. مطالعه ی تطبیقی در تحقق این هدف مصادیق عملی نظریه ها را با یکدیگر مقایسه می کند و نظریه های مدیریت را در عرصه ی عمل صیقل می دهد.۴- مطالعات تطبیقی با نشان دادن نمونه های عملی درک نظریه های مدیریت را ساده می سازند.۵- مطالعات تطبیقی اداری در جوامع مختلف در ادوارگوناگون انسان را با اطلاعات و اندیشه های نو آشنا می سازد و از گرایش به مطلق گرایی و قایل شدن به روشهای انحصاری در مسائل سازمانی جلوگیری می کند و از اینرو به رشد ذهنی انسان کمک می کند.تعریف مطالعه ی تطبیقی اداری (مدیریت تطبیقی)مدیریت تطبیقی عبارتست از مطالعه ی وجوه اشتراک و افتراق میان نظامهای اداری و مدیریت از ابعاد و جنبه های گوناگون. این مقایسه می تواند بین سازمانهای مختلف مانند دولتی و غیردولتی، سازمانهای انتفاعی و غیرانتفاعی، تولیدی و غیرتولیدی، بزرگ وکوچک، موفق و ناموفق انجام گیرد. این تعریف در سطح خرد مطرح است. کانون بحث در این مطالعات معمولاً فلسفه ی مدیریت ، دیدگاهها، شیوه های مدیریت، ساختارها و فرایندها و خط مشیهای سازمانی است. مطالعه ی تطبیقی در مدیریت در سطح کلان عبارتست از مقایسه ی نظامها و شیوه های مدیریت در نظامهای اجتماعی مختلف برای تعیین وجوه اشتراک و افتراق بین آنها و در نهایت سنجش و ارزیابی آنها. این مقایسه ممکن است بین دو یا چند جامعه یا یک جامعه در زمانهای متفاوت صورت گیرد.نگرش نظام مند (مبتنی بر نظامهای باز) در مطالعات تطبیقی ادارینظریه پردازان در مطالعات تطبیقی اداری سازمان را نظام بازی درنظرمی گیرند که با محیطهای مختلف در تعامل است و معتقدند توجه صرف به سازمان مجزا از عوامل و محیطهای برون سازمانی گمراه کننده است. این دیدگاه در مقابل دیدگاه مبتنی بر نظام بسته قرار دارد. در نظام بسته فقط به تأثیر متغیرهای درون سازمانی بر ساختار سازمانی، الگوهای رفتاری و اثربخشی تأکید می شود. درحالیکه در نگرش مبتنی بر نظام باز که از عمده ترین نگرشهای مطرح در مطالعات تطبیقی اداری است به اثر عوامل محیطی بر سازمان نیز تأکید می شود. نگرش مبتنی بر نظام باز برای تجزیه و تحلیل های تطبیقی مدیریت در سطح کلان چارچوب مناسبی فراهم می کند. در این چارچوب دو نظام متعامل وجود دارد: نظام محیطی و نظام مدیریتی و کسب و کار که هریک نیز از دیگری تأثیر می پذیرد. نظریه پردازان هریک از دو نظام محیطی و مدیریتی را نیز به تعدادی نظام فرعی تقسیم کرده اند که با هم در تعاملند و بالاخره سازمان حاصل تعامل این عوامل برهم است. (در این تعامل انرژی بطور پایدار بین سازمان و محیط مبادله می شود.) بدین ترتیب محیطهای فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، قانونی، فن شناختی و اقتصادی همه در سازمان مؤثرند و نیز از سازمان تأثیر می پذیرند و باید در بررسیهای تطبیقی به آنها توجه داشت. به عبارت دیگر بوم شناسی سازمان یا آثار محیطی آن نقش مهمی در مطالعات تطبیقی ایفامی کند. مطالعات تطبیقی اداری فقط مقایسه ی ساده بین سازمانها نیست بلکه به جهت ریشه داشتن سازمانها به خصوص در فرهنگ و نظام ارزشی جامعه و نیز ارتباط آن با سایر محیطها توجه به همه ی عوامل مؤثر در سازمان اهمیت زیادی دارد.نظامها نظامهای فرعی برخی عناصرنظام محیطی ۱- محیط فرهنگی۲- زمینه های سیاسی- اجتماعی۳- نظام اقتصادی۴- نظام حقوقی۵- فناوری۶- ارتباطات وحمل ونقل۷- ساختارصنعتی ارزشهای فرهنگی، عقاید(زمینه های فرهنگی، اعتقادی، اجتماعی)، هنجارهای اجتماعی، افسانه ها و روایاتاحزاب سیاسی، روابط دولت / بازرگانی، گروههای اقتصادی سیاسی، سیاستگذاران، اتحادیه ها و دیگر گروههای حامیسطح توسعه ی اقتصادی، فلسفه ی اقتصادی، نظام بانکی، بازارهای سرمایه ای، سیاست مالی، توزیع درآمد، اقتصاد

موازیسرشت اجتماع، چارچوب قانونی، نوع قوانین، اجرای قوانینسطح توسعه ی فناوری، نیروی انسانی علمی/ فنی، هزینه ی توسعه و تحقیق، نوع فناوری، ابداع یا تقلید و نسخه بردارياربتاطات (مطبوعات، تلفن)، حمل و نقل (بزرگراهها و شبکه ی هوایی)شهری / روستایی، کوچک / بزرگ، سازمانها، توزیع منطقه اینظام مدیریت و بازرگانی ۱- فلسفه ی مدیریت۲- ساختار سازمانی۳- فرایندهای سازمان۴- مدیریت منابع انسانی۵- خط مشیها۶- روابط مدیریت و اتحادیه ها۷- اتحادیه ها۸- ذی نفعان دیگر فلسفه ی جاری مدیریت، گرایشها و روشهای مدیریتینوع و میزان تمرکز و رسمی بودنفرایندهای تصمیم گیری و ارتباطگرایشها، روشها، خط مشیهاتولید، بازاریابی، مالی و ...ناسازگاری در مقابل همکاری، قانون کارنوع ، وابستگیهامصرف کنندگان،گروههای محیطی و ... شامل سهامداران، مدیریت، گروههای کارمندان، دولت، جامعه، اتحادیه هااهمیت الگو برای بررسیهای تطبیقی اداریتشخیص ضرورت و اهمیت مطالعات تطبیقی اداری بسیار ساده است اما چگونگی انجام و شیوه ی بررسیهای تطبیقی اداری چندان ساده نیست و اصولی را باید درنظر گرفت. سؤال اصلی اینست که سازمانها را چگونه می توان با یکدیگر مقایسه کرد؟ آیا باید یک سازمان را که مجموعه ای از اجزاست کلاً با سازمان دیگری تطبیق داد و مثلاً گفت سازمان الف با سازمان ب بطور کلی مقایسه شد و این نتایج به دست آمد یا آنکه مشخصه یا مشخصاتی و به عبارت دقیقتر متغیر یا متغیرهایی را که بین دو سازمان مشترکند انتخاب کرد و مقایسه را براساس آن متغیرها انجام داد؟ در پاسخ به این سؤال باید گفت به دلیل اینکه زمینه های تطبیق و دستیابی به تمام تشابهات و تفاوتها امری تقریباً محال است، باید از طبقه بندی استفاده کرد. یکی از طبقه بندیهایی که می تواند الگوی بررسیهای تطبیقی سازمانی قرارگیرد طبقه بندی متغیرهای مختلف در سازمان است. متغیرهای بسیاری را می توان در مطالعات تطبیقی به کاربست. بعنوان مثال می توانیم سازمانها را با دو دیدکلی نظام بسته و باز درنظربگیریم و متغیرهای موردنظر را در طیفی که بین این دو نحوه ی نگرش قرارمی گیرند مطالعه و بررسی کنیم.متغیرهای اصلی و مؤثردر رسیدن به اهداف موردنظر خصوصیات نظام سازمانی دید نظام مند بسته و ماشینی دید نظام مند باز و منعطف۱ اهداف و مأموریتهای سازمان تک هدفی خشک و انعطاف ناپذیر چندهدفی منعطف و سازگارشونده با محیط۲ سلسله مراتب و ارتباطات سلسله مراتب از بالابه پایین ارتباطات رسمی وخشک ارتباطات نزدیک۳ ماهیت وظایف تکراری ویکنواخت، مشابه متنوع و مختلف۴ فرایند عملیات ثابت و استانداردشده متغیر و استاندارد نشده۵ میزان رسمی بودن بسیار زیاد بسیار کم۶ قوانین ومقررات مفصل و جزئی کم و کلی۷ اختیارات متمرکز و سلسله مراتبی غیرمتمرکز و مشارکتی۸ نقشهای سازمانی مشخص و معین کلی و قابل تغییر۹ عوامل انگیزشی پاداشهای خارجی و مادی پاداشهای درونی و غیرمادی۱۰ سبک رهبری مستبدانه و آمرانه مشارکت جویانه۱۱ قدرت تمرکز قدرت برای کنترل توزیع قدرت برای نیل به اهداف۱۲ شیوه ی تصمیم گیری فردی و برنامه ریزی شده مشارکتی و انعطاف پذیر۱۳ برنامه ریزی ثابت و جزئی انعطاف پذیر و کلی۱۴ کنترل بالا ـ سری و دقیق دوطرفه و کلی - خودکنترلی۱۵ روشهای حل تعارض از طریق سرپرست از طریق قانون سرپوش نهادن بر تعارض از طریق روبه رویی و با کمک گروه بازکردن و گشودن تعارضباتوجه به هدف مطالعه، محقق می تواند با انتخاب یک متغیر یا مجموعه ای از متغیرها، سازمانهای موردنظر را کاملاً بررسی کند. بدین ترتیب بررسیهای تطبیقی سازمانی ممکن است با تأکید بر یک یا چند متغیر انجام پذیرد. بعنوان مثال در بررسی تطبیقی به کمک یک متغیر موضوع واحدی مانند انگیزش در سازمان انتخاب و اثر فرهنگ و ارزشهای اجتماعی برآن بررسی می شود. اما در بررسی به کمک چند متغیر عوامل متعددی در سازمان انتخاب و بررسی می شوند. اصولاً بررسیهای تطبیقی چند متغیره کاملترند و نتایج معتبرتری دارند. زیرا در آنها جنبه های مختلف سازمان مطالعه و مقایسه می شوند. انتخاب متغیرها در مطالعات تطبیقی اداری با توجه به نوع مطالعه تطبیقی و هدف آن و نیز شرایط و امکانات موجود در بررسی صورت می گیرد.ساخت سازمانی، عملکردسازمانی، نظام تولید، فناوری از لحاظ پویایی و پیچیدگی دیوانسالاری و طبقه بندی سازمانها به لحاظ نوع کنترل اعضا هریک می توانند به منزله ی نوعی الگو

ملاک بررسیهای تطبیقی اداری قرار گیرند.بعضی صاحب نظران ساخت سازمان را ملاک معتبری برای مطالعات تطبیقی دانسته اند. منظور از ساخت ترتیب خاص همبستگی اجزای یک مجموعه برای هدفی معین است. ساخت سازمانی عبارتست از اجزا و عواملی که با یکدیگر در ارتباطند و مجموعه ی آنها برای تحقق هدف سازمان ضروری است.مطالعه ی تطبیقی با مقایسه ی ساختها با سادگی بیشتری انجام می پذیرد زیرا ساختها به آسانی بررسی شدنی و مشاهده پذیرند و تشابه و اختلاف آنها را به سهولت می توان درک کرد. بین ساخت و عملکرد ممکن است در بعضی جوامع هماهنگی وجود داشته باشد اما لزوماً همواره این رابطه موجود نیست.حال اگر عملکرد و وظیفه را به عنوان الگوی مطالعات تطبیقی ملاک مقایسه قرار دهیم، یعنی اعمال و فعالیتهای اجزای متشکله ی ساخت را که به آن وظیفه می گوییم در بررسیهای تطبیقی بکار گیریم کار بررسی مشکلتر می شود، زیرا عملکردها و وظیفه ها به روشنی ساخت تشخیص پذیر و مطالعه کردنی نیستند و به همین جهت امکان سردرگمی و خطا بیشتر است. مقایسه ی عملکردها زمانی مفهوم پیدا می کند که آنها را در رابطه با ساختهایشان بررسی کنیم.برخی محققان فناوری و دانش فنی را خصوصیتی قلمداد کرده اند که می تواند در مطالعات تطبیقی اداری ملاک مقایسه باشد و از آن برای یافتن وجوه افتراق و اشتراک سازمانها استفاده کرد. در یکی از تحقیقات کلاسیک در این زمینه نظام تولید سازمانها به سه صورت تولید واحدی، انبوه و فرایندی درنظر گرفته شده و آثار آن بر ساختار سازمانی، وسعت سازمان و روابط انسانی بررسی شده است.به زعم برخی محققان دیوانسالاری نیز نمونه ی ایده آلی است که ممکن است اساس و ملاک مطالعه ی تطبیق قرار گیرد. درباره ی دیوانسالاری ایده آل وبر باید یادآوری کرد که هدف وی عرضه ی الگوی تجربی یا نمونه ای طبقه بندی شده نبوده است بلکه کوشیده تا با الهام از واقعیتهای موجود الگویی به دست دهد که اگرچه صددرصد واقعی نیست ، بتوان سازمانها را با آن مقایسه کرد. وبر برای طراحی الگوی دیوانسالاری از اطلاعات و داده های تجربی بهره گرفته است اما بهره گیری او گزینشی است خصوصیتی را در برخی سازمانها یافته و آنها را با بزرگ نمایی در نمونه ی ایده آل بیان کرده است مثلاً ـ ارتباطات سازمانی در هیچ مؤسسه ای کاملاً غیرشخصی نیستند اما در الگوی وبر به صورت کاملاً غیرشخصی مطرح شده است.نکته ی دیگری که استفاده از دیوانسالاری را در مطالعات تطبیقی موجه می سازد وجود این الگوی سازمانی در تمامی کشورهاست. در عصر حاضر تمامی کشورها به نوعی از دیوانسالاری استفاده می کنند و دیوانسالاریها با خصوصیاتی چون سلسله مراتب، تقسیم کار، شرایط احراز، ثبت کتبی و نظام منطقی حقوق و مزایا در تمامی نظامهای اداری بگونه ای حضور دارند. اما این بدان معنا نیست که تمامی سازمانهای مذکور متحدالشکل و یکسانند، بلکه اختلافات و تفاوتهای بسیاری در عملکردهای آنها وجود دارد. با درنظر گرفتن عملکردها درساخت دیوانسالاری، ساخت مذکور وسیله ای عملی و ساده برای مطالعات تطبیقی درمی آید.در مورد الگوهای روابط اجتماعی در جوامع مختلف و استفاده از آنها در مطالعات تطبیقی، دیویس به پنج رابطه ی اجتماعی اشاره می کند:۱- روابط خانوادگی: که بعلت نقش تعیین کننده ای که در شکل گیری شخصیت افراد ایفا می کنند در مطالعات تطبیقی اداری اهمیت زیادی دارند. در جوامع صنعتی این نقش نفوذ کمتری دارد اما در جوامع سنتی نقش آن بارز و چشمگیر است و رفتارهای سازمانی عمدتاً تابع این روابطند.۲- روابط گروهی: که براساس آن فرد عضویت گروهی را می پذیرد و در مقابل وفاداربودن به آن مزیتهایی بدست می آورد. گروههای غیررسمی در سازمانها نمونه هایی از این گروهها هستند که در روابط سازمانی و اداری به صور گوناگون تأثیر می گذارند.۳- روابط اجتماعی: شاید این طور به نظرآید که امروزه دیگر روابط طبقاتی مفهوم چندانی ندارد اما در برخی جوامع شرقی مانند هند هنوز این روابط مطرح است و در جوامع غربی نیز به گونه های دیگری وجود دارد. در مورد اثر این روابط در سازمان می توان به اثر روابط طبقاتی در نحوه ی بکارگیری نیروی انسانی و استخدام اشاره کرد که ضمن آن مشاغل خاصی به قشرها و طبقات ویژه ای از اجتماع اختصاص می یابد و این نوع روابط بر روابط عمودی پابرجا تأکید دارد.۴- روابط قراردادی: به روابطی اطلاق می شود که ضمن آن طرفین براساس پیمان یا قراردادی با یکدیگر مرتبط می شوند. نظام حقوقی در جامعه تضمین

کننـده ی این نوع روابط در جامعه است.۵- روابـط سازمانی: روابط سازمانی الگوی اصـلی در شـناخت سازمانهاست و ضـمن تأثیر پذیرفتن از سایر ارتباطات پیش گفته در شـکل گیری سازمان نقش مهمی دارند. این روابط نوشـته می شود رسمی و قانونی است و بیـانگر صورت رسـمی سازمـان است.انواع مطالعـات تطبیقی نظامهـای اداریمطالعات تطبیقی اداری را می توان به گونه های مختلف دسته بنـدی کرد:الف) طبقه بندی کاربردی۱- مطـالعه ی تطبیقی اداری بین کشورهـا، جوامع و فرهنگهـای مختلف: این مطالعـات ممکن است بین دو کشور یا دو گروه از کشورهایی که هر گروه دارای نظام اداری تقریباً مشابهی انـد انجام پـذیرد. با توجه به نظام اداری با زیربنای فرهنگی و اجتماعی و ارزشـهای موجود در جامعه این مطالعات می تواند بسـیاری از تفاوتها و تشابهات رو بنایی را با توجه به زیربنای آنها مشـخص سازد.۲- مطـالعه ی نظام های اداری در دوره های مختلف تاریـخ: در اعصار مختلف هر جامعه ای شکلی خاص داشته و با گـذشت زمان تغییرات و تحولاتی در آن رخ داده است.بدین ترتیب سازمانها را می توان در دوره هایی که به نحوی از هم متمایزند مورد مطالعه ی تطبیقی قرار داد و دریافت که گذشت زمان و تغییر و تحولات جامعه چه تأثیری بر سازمانها برجای گـذارده است.۳- مطـالعه ی نظـام هـای اداری دردرون یـک جـامعه یایـک گروه ازکشورهـای مشـابه: در این نوع مطالعات سازمانهای جامعه نسبت به هم بررسی تطبیقی می شوند.۴- برداشتهای مختلف از نظام اداری در یک جامعه یا در یک دوره: منظور از این روش (بررسـی پدیـده بـا برداشـتهای گونـاگون) گسترش بخشـیدن به روش مقـایسه ای است که در علوم اجتماعی گرایش بیش از بیشـی به پیشرفت دارد. بجای اینکه مانند مقایسه های کلاسیک پدیده های مشابه بسیاری را با هم مقایسه کنند، تحقیق را بر روی یک پدیـده متمرکز می سازنـد ولی این مطالعه را با برداشـتها و شـیوه های مختلفی انجام می دهنـد و سـپس نتیجه هایی را که بدست آورده اند با هم مقایسه می کنند.ب) طبقه بندی از نظر تشابه یا اختلاف بین دو پدیدهبه دو مقایسه ی دور و نزدیک تقسیم می شود:۱- مقـایسه ی نزدیـک (قریب): مقـایسه ی نزدیـک جانشـین روش تجربی در علوم اجتماعی است. این مقایسه درباره ی انواع ساختهای مشابه بکار می رود و مقایسه ای بطور کلی نهادی است و به نـدرت کارکردی. هـدف مقایسه ی نزدیک بیش از هر چیز دقت است. از اینرو به جزییات می پردازد. هدف اصلی آن جستجوی تفاوتها ست زیرا به موجب تعریف در چارچوبی عمل می کند که شـباهتها تا حد امکان زیاد است.۲- مقـایسه ی دور (بعیـد): مقایسه ی دور عکس مقایسه ی نزدیک است. در این مقایسـه انواع ساختهای مختلف را در برابر هم قرار می دهند و نهادهایی را که از متنهای فرهنگی و اندازه ای مختلفند و معانی دقیقاً متفاوتی دارند با یکدیگر مقایسه می کنند.ج) طبقه بندی از نظر سـطح بررسیطبقه بندی مطالعات تطبیقی به دو سـطح خرد و کلان است:در مطالعه در سطح کلان که مطالعه ی سازمانها درجوامع یا فرهنگهای مختلف است سازمان نظامی باز و در تعامل پویا با محیط درنظر گرفته می شود.در مطالعه ی تطبیقی در سطح خرد خود سازمان و عوامل متشکله ی آن اعم از ساختاری یا رفتاری بررسی می شود، مثلاً سـبک مـدیریت، نگرشـها، ساختار سازمانی، فراینـد عملکرد سازمان و سیاسـتهای آن مطالعه ی تطبیقی می شونـد. مطالعات در سطـح خرد معمولاً در یک کشور یا یک گروه از کشورهای هم خانواده (به لحاظ ساخت اداری) انجام می گیرد.اهداف مطالعات تطبیقی نظامهای اداریاصولاً هدف کلی مطالعات تطبیقی نظامهای اداری ایجاد وسعت دید و شناخت بهتر و کاملتر نظامهای اداری و چگونگی عملکرد آنهاست. موارد زیر نمونه هایی از هـدفهای جزیی است:- درک نظریه ها، انـدیشه ها و ابداعهای سایر جوامع در زمینه هـای مطالعـات اداری- شـناخت نظامهـای اداری در ادوار مختلف- آگـاهی از دیـدگاهها و تلقیهـای گوناگون نسـبت به نظام اداری- شـناخت نظـام اداری یـک جـامعه و چگونگی ارتبـاط اجزای متشـکله ی آن جهت حصول درک عمیق تر نسـبت به مسائل اداری- یـافتن نظـام اداری کارآمـدتر و مقرون به صـرفه تر- توسـعه ی نظـام اداری ملی- دستیـابی به نظـام اداری مطلوبترمشـکلات مطالعـات تطبیقی اداریـاز آنجـا که در مطالعات تطبیقی لازم است روشـهای تحقیق بکاررود، همه ی مشـکلاتی که در کار تحقیقی پیش می آید در این مطالعات نیز مطرح است. اما بعلت ماهیت مقایسه ای این مطالعات مشـکلات دیگری نیز پیش می آید. یکی از این مشـکلات انتخـاب واحـدهای مورد مطـالعه و میزان همگونی آنهـاست. گـاهی اوقـات بر مطالعات تطبیقی انجام شـده خرده می

گیرند که دو واحد مورد تحقیق کاملاً مشابه نیستند و تحقیق انجام شده بدین جهت فاقد اعتبار علمی است، در حالیکه اگر ایراد پذیرفته شود و درپی حل آن برآییم نهایتاً حالت مطلوب زمانی حاصل می شود که دو واحد کاملاً مشابه برای تحقیق پیدا شود و سپس عمل تطبیق صورت پذیرد که این خود نفی عمل تطبیق است.تعیین متغیرها و ملاکهای مقایسه و میزان مقایسه پذیربودن آنها نیز از دیگر مشکلات مطالعات تطبیقی است. عملی بودن و امکان کاربرد متغیرها در مقابل کامل و جامع بودن آنهامشکلی است که محققان این مطالعات در اغلب اوقات با آن دست به گریبانند.مشکل دیگری که محقق در مطالعات تطبیقی اداری با آن روبروست دخالت نظریه های شخصی در این مطالعات است. در علوم اجتماعی این درگیری شدت بیشتری پیدا می کند؛ ذهنیت و ارزشهای محقق در برداشتهای او اثر می گذارد و گاهی اوقات او را به پیش داوریهای نادرست وا می دارد.یکی از مشکلات دیگر مطالعات تطبیقی دشواری مقایسه هایی است که با دیدی بی طرف .و واقع گرا انجام پذیرد.ویژگیهای نظام اداری کشورهای درحال توسعه۱- تقلیدی بودن نظام مدیریت و بی اصالتی تشکیلاتالگوهای اساسی مدیریت دولتی جوامع درحال توسعه عمدتاً به جای اینکه از متن نظام اجتماعی آنها نشأت گرفته باشند تقلیدی از نظامهای مدیریتی جوامع غربی اند. همه ی این کشورها حتی آنهایی که هیچ گاه تحت سلطه ی استعمار نبوده اند تلاش کرده اند تا به نوعی الگوهای بیگانه را در نظامهای اداری خود بکار گیرند، بدون آنکه تناسب و هماهنگی الگوی مدیریت غربی را با اوضاع و احوال یا شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقلیمی و بومی کشور خود درنظر گیرند. تناسب نداشتن نظام اداری وارداتی با شرایط فرهنگی خاص کشورهای درحال توسعه سبب شده نه تنها نظام اداری این کشورها پاسخگوی نیازهای بومی و اصلی آنها نباشد بلکه با مشکلات و نارسایی های بسیاری مواجه شود که رهایی از آن به زمان و تلاش فراوان نیازمند است.۲- بازدهی کم و نامؤثر بودن نظام اداریدر مقام مقایسه میزان اثربخشی و بازدهی نظام اداری کشورهای درحال توسعه نسبت به سایر کشورهای پیشرفته در سطح نازلی است و این امر یکی از مشکلات تمامی کشورهای مذکور است. یکی از دلایل عمده ی آن ممکن است ناهماهنگی نظام اداری غربی با شرایط فرهنگی و ارزشی جوامع درحال توسعه باشد که ازعوامل اصلی ضعف نظام اداری در دستیابی به اهداف سازمانی است. علت دیگر، ضعف تخصصی و یا عدم استفاده ی مؤثر از متخصصان است. در این کشورها نیروی انسانی متخصص بسیار کم است و از نیروی متخصص موجود نیز به درستی و در جای خود استفاده نمی شود. بیکاری مزمن و کم کاری در ادارات دولتی بسیار دیده می شود.۳- جایگزینی اهداف فردی به جای اهداف عمومی (تمرکزقدرت دردست دیوانسالارها)در اغلب سازمانهای اداری کشورهای درحال توسعه حفظ مقام و شغل و تحقق اهداف فردی و اجتماعی از عمده ترین دغدغه های هر مدیراست. مدیر در ارتباطات و فعالیتهایش بیشترین تلاش را در تحقق این اهداف منظور می دارد و از نظر وی مسائل و اهداف سازمانی در درجات بعدی اهمیت قرار دارند. وظایفی چون برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت جنبه ی صوری دارد و اهتمام در حفظ مسند مدیریت است. امور سازمانی جنبه ی سیاسی پیدا می کند و کمتر به مسائل فنی توجه می شود. جابجایی هدفهای فردی و سازمانی مدیران گاهی به صورت احساس مالکیت بر سازمان و مشاغل آن نیز بروز می کند.۴- نظام ناشایستگی در مدیریت نیروی انسانیدر نظام شایستگی هدف آنست که شایسته ترین افراد به خدمت سازمان درآیند و طبق ظوابط و مقررات موجود در سازمان براساس شایستگی و صلاحیت دقیقاً ارزیابی شوند و درصورت استحقاق ، ترفیع و ارتقا یابند. اما در نظام ناشایستگی سازمانها در انتصاب و ارتقا پایبند ضوابط و مقررات نیستند و عوملی از قبیل خویشاوندی و آشنایی، توصیه ی مقامات ذی نفوذ، وابستگی به مراتب عالی سازمان، وابستگی به مقامات سیاسی اساس استخدام قرار می گیرد. در چنین شرایطی مدیریت منابع انسانی در سازمان تابع سلیقه های فردی است و از حاکمیت ضابطه ها خبری نیست.۵- دیوانسالاری سیاسیدرباره ی ویژگیهای دیوانسالاری در کشورهای درحال توسعه وگل با عنوان دیوانسالاری سیاسی به تشریح الگوی روابط بین سیاست و اداره در پاره ای از کشورهای درحال توسعه پرداخته است و می نویسد: دیوانسالاری سیاسی برعملکرد مستخدمان دولت آثار منفی چندی می گذارد.از آنجاکه در نظام اداری کشورهای درحال توسعه دیوانسالارها

تابع ارزشیابی و انتقاد مقامات سیاسی قرار می گیرند علاقه ی اندکی به بروز خلاقیت و ابتکار از خود نشان می دهند. بعلاوه دیوانسالاران پیش از آنکه قبولی مقامات مافوق خود را گرفته باشند به ندرت دست به عملی می زنند. این امر موجب آن می شودکه آنها به جلب خواسته ها و تمایلات رؤسای خود بپردازند، خصوصاً در مواردیکه قوانین و مقررات برای اجرای وظایف اداری صراحت ندارد. وگل نتیجه می گیرد در چنین نظامی دیوانسالارها به صورت ابزاری فرمانبردار درمی آیند که می کوشند وظایف اداری را به گونه ای که دلخواه رؤسایشان باشد انجام دهند.۶- فساداداری و سازمان غیرپاسخگوفساد اداری معمولاً به انحراف از شیوه های قانونی و بطور کلی استفاده ی نامشروع از مقام و موقعیت شغلی اطلاق می شود و به اشکال مختلف بروز می کند که رشوه یکی از آنهاست. پیچیدگی، نارسایی و به روزنبودن قوانین، دیوانسالاریهای عریض و طویل و غیرپاسخگو، ناآگاهی عامه ی مردم از حقوق خود، عدم دسترسی به اطلاعات، ضعف ایمان، فقر مادی و عدم همپایی حقوق کارکنان دون رتبه با هزینه ها، روحیه ی فردگرایی و بدنبال راه حلهای ساده و سریع بودن از زمره ی دلایلی است که موجب می شود رشوه و فساد ابزاری برای فرار از این مشکلات باشد.۷- مهارگسیختگی دیوانسالاریها (نبود شیوه هایی برای کنترل و نظارت بر دیوانسالاریها)دیوانسالاریها نیروها و منابع و امکانات جامعه را انحصاراً به خود اختصاص می دهند و به صورت واحدهایی نیرومند در جامعه سر می افرازند. این سازمانها با به کارگیری تخصصهای فنی، با استفاده از قوانین و مقررات دولتی، با اتکا به هدفهای ضروری و حیاتی خود و با بهره گیری از اهرمهای سیاسی به قدرت نمایی می پردازند و بدین ترتیب سازمانهایی که باید در خدمت جامعه باشند به صورت مخدوم درمی آیند و جامعه را به خدمت خود می گیرند. در کشورهای درحال توسعه قدرتی که بتواند دیوانسالاریها را کنترل کند و در موارد لزوم مهار آنهارا به دست بگیرد غالباً وجود ندارد و در این خلأ قدرت حاکم است که این سازمانها نفوذ بیشتری می یابند و نظام اداری را بیمار می کنند. در بیشترکشورهای غیرصنعتی عوامل کنترل کننده به خوبی رشد نیافته اند، نظامهای اقتدارگرا در نبود انتخابات آزاد و رقابت آمیز و گروههای نفوذ مستقل و مطبوعات آزاد کاملاً مستعد ناکارآیی و محافظه کاری دیوانسالارینده.۸- فرهنگ سخنگویی به جای عملدر کشورهای درحال توسعه درباره ی ایده آلها و آرمانها سخن بسیار می گویند اما از عمل خبری نیست. برنامه های جامع و کلی طراحی می شوند که هرگز به مرحله ی عمل نمی رسد و قوانین و مقرراتی وضع می شوند که از آغاز مشخص است هیچگاه به اجرا در نخواهند آمد.۹- تشکلهای غیررسمی در سازماندر نظام اداری کشورهای درحال توسعه ارتباطات غیررسمی که بین گروههای مختلف در سازمانها شکل گرفته اند در بیشتر اوقات به صورت عاملی بازدارنده درآمده و سد راه تحقق اهداف رسمی سازمان و ناکارایی آن شده اند. هم مذهب بودن، هم زبان بودن، همشهری بودن، هم مسلک بودن باعث شده است افراد و اعضای سازمانها جایگاههای رسمی خود را فراموش و در قالبهای غیررسمی با هم ارتباط برقرارکنند و سازمانی پیش بینی نشده و متمایز با سازمان رسمی بوجودآورند.۱۰- روحیه ی تقدیرگراییکی از ویژگیهای فرهنگی برخی ملل درحال توسعه تقدیرگرایی و اعتقاد به سرنوشت محتوم است که روحیه ای انفعالی است و در راه انجام وظایف مختلف مدیریت مشکل ایجاد می کند. مثلاً کسی که معتقد است سرنوشت انسان هرچه باشد همان رخ خواهد داد، لزومی در تحرك و تلاش نمی بیند و بار خوت در انتظار وقوع حوادث می ماند. چنین فردی سعی در ایجاد تحول و تغییر، بهبود و اصلاح، و توسعه و پیشرفت ندارد و برنامه ریزی را کاری عبث و بی فایده می پندارد زیرا هرآنچه باید شود خواهد شد و با برنامه ریزی آینده را نمی توان دگرگون ساخت. با چنین تلقی از آینده انگیزه ی تعالی و کمال طلبی نیز دچار وقفه و رکود می شود و افراد به آنچه رخ می دهد رضایت می دهند. روحیه ی تقدیرگرایی با چنین تظاهراتی در برخی کشورهای درحال توسعه در مقابل تحقیق و توسعه، نوآوری و انتقال فناوری و در نهایت توفیق نظام اداری سدی ایجادکرده و تحقق اهداف توسعه ی ملل مذکور را با مشکل مواجه ساخته است.مقایسه ی ویژگیهای الگوی مدیریت آمریکایی در گذشته و حالالگوی قدیم (مبتنی برکنترل)   الگوی فعلی (مبتنی بر مشارکت)نگرش مدیریت به کارگران:کارگران تنبل مسئولیت ناپذیرند و تنها انگیزه ی مادی دارند   کارگران مایل به

قبول مسئولیت و در جستجوی موقعیتهایی برای ابراز قابلیتهای خودند. از اینرو دستیابی به فرصتهایی برای مسئولیت پذیری، شناخته شدن و رشد فردی در آنها ایجاد انگیزه می کند.مفروضاتی درباره ی طرح شغل:کار کاملاً پراکنده است. به حداقل مهارت نیروی کارگر احتیاج است. فردیت کارگر تأثیر کمی بر بهره وری دارد   کار نیازمند طیف وسیعی از مهارتها و استعدادهای کارگران است. کار گروهی برای مشارکت کارگران و ازدیاد بهره وری با اهمیت استطرح و ساختار سازمان:طراحی سازمانها به صورت سلسله مراتبی است. اختیار از بالا به پایین و مسئولیت کلیه ی تصمیمات مربوط به کارگران به عهده ی مدیر است.   سازمانها در چندسطح مدیریتی سازماندهی شده اند. کارگران در فرایند مدیریت به مشارکت تشویق می شوند.آموزش شغل و امنیت کارکنان:با کارگران همانند کالا رفتارمی شود. به راحتی تعویض می شوند. آموزش کارگران محدود و منحصر به کسب مهارتهای اولیه است.   کارگران منابعی ارزنده، برخوردار از مهارتها، قدرت تفکر و قدرت همکارینـد و ارزش آنها برای سازمان در طی زمان ظاهر می شودساختار پاداش: پرداخت وابسته به نیازها و الزامات شغل است. نظام ارزشیابی مشاغل ارزش هر شغل را برای سازمان معین می کند.   پرداختها هم به مهارتها و هم به نیازهای کارکنان وابسته است. پاداشها مواردی بیش از جبران (ترمیم) مالی را در برمی گیرد.روابط نیروی کا ربا مدیریت:بین کارگران و مدیران روابط خصمانه و غیر صمیمی برقرار است. بین مدیریت و اتحادیه تعارض وجود دارد.   روابط بر پایه ی تعاون بین نیروی کار و مدیریت، همکاری بین مدیریت و اتحادیه برقرار است.محیط فرهنگیبرای بررسی محیط فرهنگی آمریکا از الگوی ابعاد فرهنگی هاف استد، در مورد ارزشهای مرتبط با کار استفاده می کنیم.هاف استد در حدود سال ۱۹۸۰ درباره ی کارگران و مدیران یک شرکت بزرگ چندملیتی آمریکایی مطالعاتی انجام داد. هاف استد اطلاعاتی از ۵۰ کشور جمع آوری کرد. هنگامیکه نتایج کار خود را تحلیل می کرد متوجه شد برخی کشورها با ابعاد فرهنگی مشخصی طبقه بندی می شوند که این ابعاد را نمی توان با عوامل دیگر نظیر سطح شغل، سطح توسعه ی اقتصادی کشور و ... توصیف کرد. این ابعاد با خصوصیات فرهنگی وصف می شوند. یافته های پژوهش هاف استد علاوه بر وصف خصوصیات فرهنگی به روشن شدن پاره ای از الگوهای فرهنگی و رفتاری در سازمانهای کشورهای گوناگون یاری می رسانـد. چهار بعد فرهنگی که هاف استدکشورها را براساس آنها گروه بندی کرد عبارتنداز:۱- فاصله ی قدرت: بیانگر این واقعیت است که افراد نابرابرند. افراد به شکل نابرابر متولد می شوند و نیز به شکلی متفاوت از ویژگیهای ذهنی و فیزیکی خود بهره برداری می کنند. فاصله ی قدرت نابرابری انسان را در سازمانها نیز نشان می دهد، بخصوص در ارتباط با سبک رهبری، تصمیم گیری رؤسا، ترس کارکنان از مخالفت با مافوق و اینکه چرا زیردستان ترجیح می دهند یک رئیس تصمیمات را اتخاذ کند. این امر ریشه در فرهنگ جوامع دارد و اینکه افراد تا چه حد توزیع نابرابر قدرت را در سازمانها می پذیرند.۲- اجتناب از عدم اطمینان (عدم قطعیت): این عامل ناظر بر نحوه ی مواجه ی افراد جامعه با امکان مخاطرات احتمالی آینده است. در واقع این عامل تلاش و کوشش افراد جامعه را برای دستیابی به موقعیت مطمئن و اطمینان خاطر و نیز اضطرابی را که افراد در موقعیتهای تعارضی احساس می کنند بیان می کند. جوامع و فرهنگهایی که کمتر از مخاطره اجتناب می کنند می کوشند تا از موارد عدم اطمینان با مراسم عبادی، معنویات، فناوری و اهداف مشارکتی اجتناب کننـد. این جوامع اعضای خود را طوری بار می آورنـد که ابهام را حقیقت زنـدگی که تغییرناپذیر است بپذیرند و متحمل و بردبار و خطرپذیر باشند. در مقابل جوامع و فرهنگهایی که به اجتناب از مخاطرات (عدم اطمینان نسبت به آینده) گرایش زیادی دارنـد می کوشند تا حدامکان اضطراب خود را با یک سری قوانین دقیق و الگوهای رفتاری معین کاهش دهند. درواقع سعی می کنند در آینده اثرگذار باشند و آینده را کنترل کنند و بدین ترتیب احساس امنیت خود را افزایش دهند و نهادینه کنند.۳- فردگرایی در برابر جمع گراییاین بعد به میزان و درجه ای که مردم خود را متعلق به یک گروه احساس می کننـد اشاره دارد و نیز به ماهیت روابط فرد با گروه مرتبط است. در جوامع فردگرا ارتباطات میان افراد سست است و هرکس مراقب منافع خویش است. به افراد آزادی زیاد داده می شود تا راهها و فعالیتهای خود را شخصاً انتخاب کننـد.در جوامع جمع گرا، افراد روابط

سازمانی خود را از دیدگاه اخلاقی تفسیر می کنند، به سازمان احساس وفاداری و تعلق روحی دارند و تصمیمات گروهی بهتر از تصمیمات فردی مورد توجه قرار می گیرد.۴- مردسالاری در برابر زن سالاریاین بعد تقسیم نقشهای بین جنسیتها را در جوامع ارزیابی می کند زیرا تعاریف مبتنی بر نقش جنسیتهای مختلف در یک جامعه ممکن است با جامعه ی دیگر تفاوت عمده داشته باشد. در برخی جوامع کودکان، بدون توجه به جنسیتشان، با ارزشهای مربوط به هر دو جنس پرورش می یابند. جوامعی هم هستند که گرایش زن سالاری دارند. در این جوامع هم زنان و هم مردان در یک سری از ارزشهای مربوط به کیفیت زندگی، تواضع، همکاری بین افراد و رسیدگی به دیگران سهیمند. در حالیکه در جوامع مردسالار بر رقابت و سرسختی در عقیده و مادی گرایی تأکید می شود. در کشورهای مردسالار مدیرانی موفق پنداشته می شوند که بیشتر ستیزه جو، اهل رقابت و پرطاقت باشند. درآمد، شناخته شدن و پیشرفت برای کارمندان اهمیت زیادی دارد.آشنایی با ویژگیهای مدیریت صنعتی در ژاپن و مقایسه ی آن با آمریکا و اروپادر این قسمت به منظور مطالعه ی تطبیقی ژاپن، آمریکا و اروپا به تحقیقی اشاره می کنیم که سه تن از دانشمندان کشورهای مذکور به نامهای پروفسور جفری میلر از دانشگاه بوستون، جین کیروناکانه از انستیتوی علوم ژاپن و توماس والمن از فرانسه درباره ی مؤسسات صنعتی کشورهای خود انجام داده اند. این تحقیق با نظرخواهی از ۲۰۹ مدیر آمریکایی، ۱۵۱ مدیر اروپایی و ۲۶۰ مدیر ژاپنی انجام گرفت.۱- راهبردهای مؤسسات۱- طراحی و تولید فراورده های جدید برای بازار موجود۲- افزایش سهم مؤسسه در بازار موجود۳- طراحی و تولید فراورده های موجود در بازارهای جدید۴- ایجاد و توسعه ی بازارهای جدید برای محصولات موجود۲- اولویتهای رقابتیآمریکا ژاپن اروپابهبود کیفیت کالاـ قیمت ارزان بهبود کیفیت کالاتولید کالاهایی با عملکرد عالی تغییرات سریع در طراحهای تولیدی تحویل به موقع کالاتحویل به موقع کالاـ بهبود کیفیت کالا تولید کالاهایی با عملکرد عالیتحویل سریع کالاـ کالاهایی با عملکرد عالی قیمت ارزانخدمات بعد از فروش تحویل به موقع کالا تغییرات سریع در طرحهای تولیدیقیمت ارزان تغییرات سریع در حجم تولید تحویل سریع کالاتغییرات سریع در طرحهای تولیدی خدمات بعد از فروش تغییرات سریع در حجم تولیدتغییرات سریع در حجم تولید تحویل سریع کالا خدمات بعد از فروش اهداف و مسائل فعلی سازمانی به ترتیب اهمیتآمریکا ژاپن اروپاتولید با کیفیت عالی تولید با کیفیت عالی مسئله ی افزایش هزینه های بالاسریمسئله ی افزایش هزینه های بالاسری مسئله ی اثر ضایعات بر سود تولید با کیفیت عالیظرفیت اضافی نیاز به سرپرستان واجد شرایط پایین بودن قدرت تولید بطور کلیطراحی و ارائه ی محصولات جدید طراحی و ارائه ی محصولات جدید افزایش قیمت موادپایین بودن قدرت تولید بطور کلی عقب افتادن در فناوری فرایندی طراحی و ارائه ی محصولات جدیدمسائل کنترل موجودی افزایش قیمت مواد پیش بینیهای ضعیف فروشافزایش قیمت مواد ناتوانی در تحویل به موقع کاهش بازدهی مستقیم نیروی کارضعف در پیش بینی های فروش مسئله ی افزایش هزینه های بالاسری ظرفیت اضافیکاهش بازدهی مستقیم نیروی کار کاهش بازدهی مستقیم نیروی کار مسائل کنترل موجودی پیری نیروی کار تأثیر مقررات و قوانین دولتی مشکل یافتن نیروی کار واجد شرایط ۳- تلاشهای جدید برای افزایش اثربخشیآمریکا ژاپن اروپاسیستمهای کنترل تولید و موجودی حلقه های کیفیت یا گروههای کنترل کیفی سیستمهای کنترل تولید و موجودیآموزش سرپرستان مشاغل خودکار و استفاده از آدم واره ها مشاغل خودکار و استفاده از آدم واره هاکاهش تعداد کارکنان تولید محصولات قدیمی به شیوه ی جدید آموزش سرپرستاناستفاده از سیستمهای اطلاعاتی در تولید کاهش میزان نیروی کار تجدید سازمان تولیدیحفاظت صنعتی حفاظت صنعتی اصلاح سیستم موجود تولیدگروههای کنترل کیفی (حلقه های کیفیت) تغییر شرایط فیزیکی کارخانجات تجدیدنظر در نحوه ی تولید کالاهای قدیمیایجاد انگیزه های کاری ایجاد انگیزه های کاری ایجاد انگیزه های کاریتجدیدنظر در تولیدات قدیمی وسعت بخشیدن به محدوده ی وظایف کارکنان تغییر در روابط بین مدیریت و کارکنانبهبود سیستمهای تعمیرات و نگهداری طراحی مجدد تولیدات ایجاد سیستمهای اطلاعاتی مدیریتبهبود سیستمهای تولیدی موجود

تجدید سازمان کارخانجات حفاظت صنعتیویژگیهای سازمانهای ژاپنی و نقش این سازمانها در تحول و توسعه ی کشور ژاپن۱- ارتقای مقام و حقوق و دستمزد بر مبنای ارشدیتنظام ارشدیت ویژگی اصلی سازمانهای ژاپنی است و کارکنان رده هاو مراتب سازمانی را بطور منظم طی می کنند و به مشاغل بالاتر دست می یابند. رعایت نظام شایستگی و نیز ارشدیت برای ارتقای مقام و حقوق و دستمزد از نظر انگیزشی و استحکام نظام اداری مزایای بسیاری دارد و توانسته است در بهبود و رشد سازمانها نقش مهمی ایفا کند.۲- استخدام مادام العمرتحرک و جابجایی نیروی انسانی در نظام اداری بسیار کم است و کسی که در یک وزارتخانه یا مؤسسه استخدام می شود تا زمان بازنشستگی در همان سازمان باقی می ماند. بدین جهت احساس تعلق و وفاداری سازمانی بسیار قوی است و این امر به کسب تجربه و مهارت، ارتقای آگاهیهای تخصصی و کاهش هزینه های آموزشی کمک می کند.۳- شرایط بازنشستگیبازنشستگی اجباری نیست و قوانین مربوط به آن در هر وزارتخانه ای متفاوت است. سن بازنشستگی در حدود ۵۰ سالگی است و بازنشستگی زودرس پستهای لازم برای ارتقای کارکنان جوان را فراهم می سازد. البته موافقت با بازنشستگی فرد زمانی حاصل می شود که جایگزینی برای او وجود داشته باشد.۴- ایفای نقش در نوآوریهای اجتماعیمسئله ی جدایی سیاست از اداره که زمانی در غرب مطرح بوده است در نظام اداری ژاپن وجود ندارد. در سطوح عالی اداری در سازمانهای ژاپن مدیران نقش سیاسی و اجرایی را توأماً دارند و در سنوات اخیر سازمانهای اداری به علت داشتن این خصوصیت توانسته اند در اصلاحات و نوآوریهای اجتماعی نقش فعالی داشته باشند.۵- قدرت تطبیق با شرایطنظام اداری و دیوانسالاری اداری ژاپن توانسته است با وجود نوسانات شدید سیاسی خود را با تغییرات هماهنگ سازد. دیوانسالاری اداری در شرایط استبدادی گذشته زیر فشار حکومت نظامی در دورانی که متفقین کشور را اشغال کردند و اکنون در حکومت دموکراسی پارلمانی به حیات خود ادامه داده است. این امر ناشی از بی طرفی نظام دیوانسالاری نیست بلکه به قدرت تطبیق آن با شرایط و فضای سیاسی مربوط می شود.۶- عدم توسل به نظام قضاییکنترل قضایی بر نظام اداری در ژاپن به حداقل ممکن تقلیل یافته است و دادگاه خاصی برای سازمانهای اداری وجود ندارد. نظام قضایی کشور در امور مربوط به سازمانهای اداری نیز تسری دارد و قادر است از کارکنان دولت در موارد لزوم بازخواست کند.۷- ایفای نقش در تحول و توسعه ی کشورقدرت و انسجام سازمانهای بوروکراتیک در ژاپن تا حدودی به علت نقش فعال این سازمانها در نوسازی و توسعه ی کشور بوده است. طبقه ی حاکمه و دیوانسالاری، هدایت کننده ی کشور به سوی توسعه و تحول بوده اند و جامعه و مردم نیز این نقش آنان را پذیرفته و تحسین کرده اندابعاد فرهنگی سازمانهای ژاپنی از دید هاف استدژاپنیها به جمع گرایی بیش از فردگرایی ارزش می دهند و از جمله نشانه های آن تأکید بر حس تعلق سازمانی، وفاداری به گروه، گرایش جمعی و توجه به ما را می توان برشمرد. ازنظر بعد فاصله ی قدرت، با حفظ فاصله ی قدرت زیاد نظیر به رسمیت شناختن ساخت سلسله مراتبی و نیز جایزشمردن فاصله ی قدرت کم نظیر اجرای تصمیم گیری توافقی هر دوجهت این بعد را به کار می برند. ژاپنیها به پرهیز از عدم اطمینان گرایش شدیدی دارند. در این جامعه از تضاد و رقابت پرهیز و بر توافق و همراهی گروهی و سازش جمعی تأکید می شود. برای ژاپنیها محافظه کاری یعنی نظم و قانون. در مورد بعد مردسالاری در مقابل زن سالاری ژاپنیها در هر دو جهت مؤثرند. آنها با نابرابر شمردن نقشهای جنسیتی به فرهنگ مردسالارانه شدیداً معتقدند. امتیازات استخدامی، مانندااستخدام مادام العمر، تنها برای کارکنان مرد مقررشده.فرضیاتی درباره ی محیط فرهنگی چین با استفاده از الگوی هاف استد۱- فاصله ی قدرت هاف استد در بررسیهایش دریافت که هنک کنگ و تایوان در مقایسه با آمریکا امتیاز بالاتری از این بعد می گیرند. درجمهوری خلق چین فاصله ی قدرت به دلایل متعدد کمتر است:۱- چین جامعه ای بی طبقه است۲- نابرابری در توزیع درآمد در میان توده ی مردم بسیار کم است.۳- در این کشور مشارکت کارگران در مدیریت و مشارکت مدیریت در نیروی کار فیزیکی تشویق می شود.۴- در سالهای اخیر حزب کمونیست از امتیازهای ویژه ی بعضی اعضای خود انتقاد کرده است.۲- فردگرایی در برابر جمع گراییهاف استد در نمونه هایی که در هنک کنگ و تایوان بررسی کرد دریافت که در این جوامع به فردگرایی گرایش کمتری

وجود دارد. در چین نیز وضعیت مشابهی وجود دارد: اصول سوسیالیسم طرفدار مشارکت عمومی است و حزب کمونیست توصیه می کند منافع فردی باید مقهور منافع جمعی باشد. از اینرو فردگرایی به شکلی که در ایالات متحده تأکید می شود با ذهنیت چینیها بیگانه است.۳- پرهیز از عدم اطمینانچینیهای هنک کنگ نسبت به پرهیز از عدم اطمینان گرایش کمی از خود بروز می دهند در حالیکه چینیهای تایوانی امتیاز بالایی در این بعد بدست می آورند. در جمهوری خلق چین نیز به دلایل متعدد به این بعد تمایل کمی نشان می دهند:۱- دگرگونیهای شدید سیاسی از هنگام تأسیس جمهوری خلق چین در سال ۱۹۴۹ مردم را به ستوه آورده بطوریکه به خودی خود برای روبرو شدن با چنین فراز و نشیبهایی در زندگی تحمل زیادی کسب کرده اند.۲- چینیها مانند بسیاری از مردم کشورهای آسیایی به جهت گیری بلند مدت در برنامه ریزی تمایل و علاقه دارند۳- از آنجاکه چین دارای اقتصادی با برنامه ریزی مرکزی است، مردم می دانند که دولت حوایج آنها را پیش بینی و تأمین می کنند.بدین ترتیب عدم اطمینان زیاد نسبت به آینده در چینیها مردود است.۴- مردسالاری در برابر زن سالاریتایوان و هنک کنگ امتیاز بالایی از بعد مردسالاری می گیرند. در چین تصویری ترکیبی از دوجنبه می توان دید زیرا در برخی هنجارهای مردسالاری، امتیاز بالا.و در موارد دیگر امتیاز پایین است. بر تسلط مردان در جمهوری خلق چین تأکید نمی شود از جمله مردان و زنان در مقابل کار مساوی از پرداخت مساوی بهره می برند. زنان هم می توانند برای پستها و مناصب عالی در وزارتخانه ها و کارخانجات انتخاب و به کارگمارده شوند (گرچه تعداد زنان در مناصب عالی اداری کمتر از مردان است).بدین ترتیب از لحاظ هنجارهای مردسالارانه جمهوری خلق چین امتیاز پایین و از لحاظ موارد دیگر مانند تأکید بر کار و انگیزه ی موفقیت امتیاز بالایی می گیرد. محیط فرهنگی آفریقا با استفاده از الگوی ابعاد فرهنگی هاف استد۱- فاصله ی قدرتهاف استد فیلی پین، هند و مکزیک از این بعد فرهنگی امتیاز بالایی می گیرند. در آفریقا وجود فاصله ی اجتماعی بسیار میان فرودست و فرادست حاکی از اینست که بیشتر گروههای فرهنگی آفریقا نیز از این وجه امتیاز بالایی کسب می کنند.همچنین معتقد است جوامعی که فاصله ی قدرت در آنها زیاد است عقیده دارند: راه تغییر نظام اجتماعی بر کنارسازی کسانی است که بر مسند قدرت تکیه زده اند. همچنین اعتقاد به فاصله ی قدرت زیاد بی میلی و اکراه مدیران عالی به سپردن قدرت پایین و نیز عدم تمایل آنها به قبول شیوه های مشارکتی مدیریت را نشان می دهد و اینکه چرا کوششهای مبتنی بر انتقال قدرت و عدم تمرکز در آفریقابه میزان زیادی ناموفق بوده است.۲- فردگرایی در برابر جمع گراییبه نظرمی رسد اکثر گروههای فرهنگی آفریقا به دلیل گستردگی بافت خانوادگی که ویژگی اکثر جوامع آفریقایی است از جمع گرایی امتیاز بالایی اخذ کنند. اما عوامل چندی این امتیاز را تعدیل می کند. دوگانگی شهری- روستایی در آفریقا بسیار مشخص است، اهالی روستا در بعد جمع گرایی امتیاز بالاتری کسب می کنند. به همین ترتیب بین کارکنان دون رتبه و کارکنان عالی رتبه در ادارات که بطور معمول تحصیلات بالاتری دارند تفاوتهایی دیده می شود. این تفاوتهای بین کشوری و بین سازمانی می تواند فرایند مدیریت در آفریقا را با اشکال مواجه سازد.۳- پرهیز از عدم اطمینانپیش بینی می شود که گروههای آفریقایی از این بعد امتیاز بالایی کسب کنند زیرا بیشتر گروههای آفریقایی در جستجوی واقعیت مطلقند، پرانرژی و فعالند و احتیاج درونی به کار شدید دارند.۴- مردسالاری در برابر زن سالاریهاف استد معتقد است که ژاپن و اطریش از لحاظ مردسالاری و دانمارک و سوئد از لحاظ زن سالاری امتیاز بالایی می گیرند. به نظر امتیاز بیشتر کشورهای آفریقایی نیز نزدیک به دانمارک و سوئد است تا ژاپن و اطریش.محیط فرهنگی با استفاده از الگوی هاف استدمنطقه/ کشور ابعادفرهنگی هاف استد فردگرایی/ جمع گرایی فاصله ی قدرت اجتناب از عدم اطمینان مردسالاری/ زن سالاری سایر ابعادآمریکای شمالی فردگرایی کم متوسط مردسالاری ژاپن جمع گرایی زیاد و کم زیاد مردسالاری- زن سالاری وابستگی دوطرفه، اقتدار مورد احترام است اما مافوق باید صمیمی باشدچین جمع گرایی کم کم مردسالاری تأکیدبرسنت مارکسیسم، لنینیسم و تفکر مائوتستونگآفریقا جمع گرایی زیاد زیاد زن سالاری سنتهای استعماری،رسوم قبیله ایمقایسه ی جنبه های محیط سیاسی-

اجتماعیدر آمریکا دو حزب سیاسی غالب وجود دارد، در حالیکه در ژاپن یک حزب از سالهای پس از جنگ دوم جهانی حاکم بوده است. در چین تنها یک حزب حاکم وجود دارد با این حال آیین سوسیالیسم در چین ترکیبی مدبرانه از مارکسیسم، لنینیسم و عقاید کنفوسیوس است. در آفریقا وابستگی قبیله ای و قدرت حاصل از آنها در عرصه ی سیاسی مهم است.به جز آمریکا، در بقیه ی کشورها درجاتی از برنامه ریزی متمرکز را بکار می برند. ازسوی دیگر ژاپن نظامی منحصر به خود دارد. دولت ژاپن بوسیله ی وزارت بازرگانی و صنایع بین الملل رهنمودهای اداری لازم را برای تحقق اتحاد و همبستگی ملی فراهم می سازد. درچین و بخشهایی از آفریقا سرمایه داری دولتی حاکم است. در ژاپن کسب و کار مردمی نقش عمده ای دارد. در آمریکا بخشهای دولتی و خصوصی جدا و مستقل از یکدیگرند ولی در ژاپن کارکنان بخش دولتی و خصوصی ارتباط خیلی نزدیکی دارند .بیشتر کارکنان بازنشسته ی بخش دولتی به بخش خصوصی ملحق می شوند. از این طریق موجد ارتباط مهم و حیاتی بین بخش عمومی و خصوصی اند.در چین و آفریقا تمایز بین مقامات خط مشی گذار و تصمیم گیرنده و مجریان امور کاملاً چشمگیر است. گروه نخست، در حکم بازوی حزب سیاسی حاکم است و خط مشی ها را تعیین می کند. گروه دوم خط مشیها را اجرا می کند. بنابراین در چین و آفریقا شرکتها ساختار قدرت دوگانه دارند. از خصوصیات دیگر چین و بعضی ممالک آفریقا اینست که این کشورها یک ایدئولوژی و یک حزب خاص را برای اجرای آن ایدئولوژی بکار گرفته اند. ژاپن دارای محیط سیاسی- اجتماعی یگانه ای است. این کشور همانند آمریکا دارای نظام سیاسی آزاد منشانه و ایدئولوژی بازار آزاد است اما بر خلاف آمریکا، ژاپن دارای ساختار اداری و سازمانی کاملاً یکپارچه در سطح جامعه است که روابط بسیار نزدیک میان دولت و بخش خصوصی از ویژگیهای آنست. این ساختار ژاپن را قادر ساخته است تا همبستگی و اتحاد ملی را هرچه بهتر تحقق بخشدفلسفه و جهت گیری مدیریتدر آفریقا فلسفه ی مدیریت نمونه ی بارزی از نظریه ی X مک گریگور است که برمبنای آن از قدرت و اختیار در اداره ی کارکنان استفاده می شود. سبک مدیریت تحکم آمیز و آمرانه است. بین مدیریت و کارکنان تولید تمایز آشکاری دیده می شود. صلاحیت تصمیم گیری در مدیران خلاصه می شود که از میان نخبگانند. بر منافع مدیران و حداکثر کنترل تأکید می شود. افق زمانی تصمیم گیری کوتاه مدت است. کارکنان آفریقایی حس وفاداری کمی دارند و از نوآوری و ریسک پذیری بیزارند.در ایالات متحده سعی برآنست که به سمت سبک مشارکتی مدیریت (نظریه ی Y) حرکت کنند. در آمریکا مدیران حق ویژه ی تصمیم گیری دارند.در چین مشارکت کارکنان حالت اجباری دارد، گرچه از مدیران خواسته می شود هم منافع حزب و هم کارکنان را درنظر بگیرند ولی عملاً منافع حزب ارجح است. افق زمان نیز کوتاه مدت است.ژاپن فلسفه و جهت گیری مدیریتی یگانه ای دارد که پیروی از نظریه ی Y و الگوی مدیریت مشارکتی از ویژگیهای آن است. در ژاپن میان مدیریت و کارکنان تولید تمایز روشنی وجود ندارد. مدیران مراقب منافع زیردستانند. تعامل اجتماعی و تصمیم گیری براساس اجماع مورد تأکید است. جهت گیری زمانی این کشور به سمت بلندمدت است.جنبه های گوناگون سازمانهاساختارسازمانی: ساختار سازمانی رسمی جز در ژاپن در سایر کشورها مهم است. در کشورهای درحال توسعه ی آفریقا ساختار سازمانی وظیفه ای، سلسله مراتبی، آمرانه و متمرکزاست. چین ساختار دو وجهی یعنی سیاسی و فنی دارد. در ژاپن ساختار رسمی در درجه ی دوم اهمیت قرار دارد و میان گروههای روابط کاری نزدیکی وجود دارد.فرایندهای تصمیم گیری: جز در ژاپن بیشتر از بالا به پایین و تابع مکتب عقلایی است که افق کوتاه مدت را الزامی می سازد. در مقابل در ژاپن تصمیم گیری براساس توافق جمعی صورت می گیرد. این امر ناشی از خصیصه ی فرهنگی ژاپنیهاست.فرایندارتباطات: در ژاپن مبتنی بر رعایت آداب و رسوم است که براساس آن همه ی نظرها و دیدگاهها مورد توجه قرار می گیرد. در آفریقا، چین و آمریکای شمالی فرایند ارتباطات عمودی و از بالا به پایین است. در چین سلسله ی فرماندهی دوگانه وجود دارد. در آفریقا ترس ویژگی بارز فرایند ارتباطات است.جهت گیری در فرایند گروهی: در آمریکای شمالی به سمت وظیفه است. ژاپن جهت گیری قوی به سمت حفظ کارکنان دارد. در آمریکا ساختار و در چین و ژاپن فرآیند اهمیت بیشتری دارد.

ویژگی آفریقا انگیزش ضعیف و از خودبیگانگی است.مدیریت منابع انسانی: وضع توسعه نایافته ی مدیریت منابع انسانی، دستمزدهای پایین، کنترل ضعیف بر عملکرد از جمله ویژگیهای آفریقاست. در چین به دلیل تعداد زیاد داوطلبان مشاغل دولت در فرایند استخدام فعال است. تصمیم گیری برای ارتقا در این کشور مبتنی بر معیارهای دوگانه ی سیاسی و فنی است. در آمریکا بر استخدام و انتصاب تأکید می شود. در ژاپن نظام حقوق و دستمزد و ارتقا برپایه ی ارشدیت است. در ژاپن منابع انسانی با ارزش به شمار می آیند.روابط اتحادیه- مدیریت و اتحادیه ها: در ایالات متحده روابط بین مدیریت و اتحادیه ها بطور سنتی مجادله آمیز بوده است. از طرف دیگر در ژاپن به سبب فشارهای اجتماعی اتحادیه ها به سمت سازش و توافق تمایل دارند. در آفریقا قوانین ضد کارگری که نخبگان حاکم مقرر کرده اند فعالیت اتحادیه ها را بطور جدی محدود کرده است. تعاونیهای تحت حاکمیت دولت چین اتحادیه ها را ملزم ساخته اند با شوراهای کار به انجام وظیفه بپردازند. در آمریکا اتحادیه های صنعتی به شکل ملی و اتحادیه های صنفی و پیشه وری به شکل محلی سازمان یافته اند. در ژاپن اتحادیه های صنعتی به شرکتها و درچین به احزاب سیاسی عمده وابسته اند.ذینفعان: در آمریکای شمالی اتحادیه های مصرف کنندگان، طرفداران محیط زیست و نمایندگیها مهم به نظرمی رسند. در ژاپن بانکها و شرکتهای بازرگانی ذینفعان بخش تجاری بزرگ به شمار می آیند. و در کشورهای درحال توسعه ی آفریقا، ذینفوذان خارجی عمده ترین ذی نفعان شرکتهای بزرگند.

مطالعه تطبیقی مدلهای برنامه ریزی استراتژیک

Comparative: strategic planninig

مقدمهبرنامه ریزی استراتژیک فرایندی است که اکثر شرکتهای موفق و صاحب نام دنیا از آن برای هدایت و پیشبرد برنامه ها و فعالیتهای خود با افق دید بلندمدت و درجهت دستیابی به اهداف و تحقق ماموریت سازمانی بهره می گیرند. این نوع برنامه ریزی که تاکنون اغلب مورداستفاده سازمانهای بزرگ واقع شده است، اگر به درستی تدوین شود، به انتخاب استراتژی هایی منجر می شود که درصورت اجرای صحیح و به موقع، تعالی و پیشتازی سازمان را به ارمغان می آورد.باتوجه به افزایش کمیت و اهمیت شرکتهای کوچک در فعالیتهای اقتصادی دنیا و نیاز آنها به بهره مندی از برنامه ریزی استراتژیک جهت موفقیت در دنیای رقابتی، در این مقاله بعد از اشاره به مفهوم برنامه ریزی استراتژیک، تعریف سازمانهای بزرگ و کوچک، معرفی برخی از مدل های مهم برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ و کوچک، این مدلها به صورت تطبیقی با هم موردمقایسه قرار خواهند گرفتا تا از نتیجه این مقایسه مدلی مفهومی از برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک ارائه شود تا آنها نیز در راستای دستیابی به اهداف وکامیابی روزافزون از این نوع برنامه ریزی بهره مند شوند. برنامه ریزی استراتژیکبرنامه ریزی استراتژیک با بررسی محیط خارجی و داخل سازمان، فرصتها و تهدیدهای محیطی و قوتها و ضعفهای داخلی را شناسایی می کند و با درنظر داشتن ماموریت سازمان، اهداف بلندمدت برای سازمان تنظیم می کند و برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه های استراتژیک اقدام به انتخاب استراتژی هایی می کند که با تکیه بر قوتها و با بهره گیری از فرصتها،ضعفها را ازبین برده و از تهدیدها پرهیز کند تا درصورت اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان در میدان رقابت شود.در عصر اطلاعات و ارتباطات الکترونیکی، هر سازمانی با هر اندازه ای، با تغییرات و تحولات سریعی روبروست و باید فعالیتهای خود را طوری برنامه ریزی و مدیریت کند که در محیط متلاطم و بازار به شدت رقابتی موفقیت کسب کرده و تداوم حیات داشته باشد. باتوجه به مفهوم برنامه ریزی استراتژیک، این امر مستلزم بهره گیری از این نوع برنامه ریزی است. چرا که از یک طرف آینده نگر بوده و ازطریق پیش بینی تحولات آتی اقدامات مناسب را تنظیم می کند. ازطرف دیگر گرایش به محیط داشته و ارتباط تنگاتنگ با آن دارد و از این لحاظ می تواند به سرعت از تغییرات محیط با خبر شده و واکنش مناسب و سریع نشان دهد.مفاهیم، نظریات و مدل هایی که تاکنون درباره برنامه ریزی استراتژیک ارائه شده اند

بیشتر در رابطه بـا سازمانهای بزرگ و متناسب با ویژگیهای آنها بوده و سازمانهای کوچک کمتر مورداقبال واقع شـده انـد همین امر بـه علاوه برخی عوامـل دیگر بـاعث می شونـد تـا سازمانهـای بزرگ بـه راحتی از برنـامه ریزی استراتژیـک بهره منـد شونـد ولی سازمانهـای کوچـک تجربه چنـدان زیـاد و موفقیت آمیزی در اسـتفاده از این نوع برنـامه ریزی ندارنـد.باتوجه به نقش و اهمیتی که سازمانهـای کوچـک در فعالیتهـای اقتصـادی و بازارهای جهانی پیـدا کرده انـد و باتوجه به اینکه ماننـد هر سازمان دیگری با رقابت شدیدی مواجهند و همواره به پیروزی می اندیشـند و نیازمند بهره گیری از برنامه ریزی استراتژیک هستند.براین اساس، مقاله حاضر درنظر دارد تـا برخی از مـدل هـای مهم برنـامه ریزی استراتژیـک سازمانهای بزرگ و کوچک را به صورت تطبیقی مقایسه کرده و مـدلی مفهـومی از ایـن نـوع برنـامه ریزی را برای سازمانهـای کوچـک توسـعه دهـد تـا مورداسـتفاده آنهـا قرار گیرد.برنـامه ریزی استراتژیک: همانند سایر مفاهیم مدیریت، تعاریف گوناگونی از برنامه ریزی استراتژیک توسط صاحبنظران ارائه شده است که برای جلوگیری از طول کلاـم به چنـد مورد مهم از آنهـا اشـاره می شود. یکی از این تعـاریف در ارتباط با کسب و کارهای کوچک می باشد ●. تعریف برنامه ریزی استراتژیک۱ – فرای و اسـتونر: برنامه ریزی استراتژیک، ابزار مدیریتی توانمندی است که برای کمک به شـرکتهای کوچـک طراحی می شود تـا آنهـا به صورت رقـابتی خود را بـا تغییرات پیش بینی شـده محیط تطبیق دهنـد. خصوصاً، فرایند برنامه ریزی استراتژیک یک نگرش و تجزیه و تحلیلی از شـرکت و محیط مربوط به آن ارائه می کند – شـرایط فعلی شـرکت را توضیـح می دهـد و عوامـل کلیـدی موثر بر موفقیت آن را شـناسایی می کنـد. (FRY AND STONER, ۱۹۹۵, ۱۲)۲ – لرنر: برنامه ریزی استراتژیک فرایند تغییر سازمانی مستمر و پیچیده است. اگر ویژگیهای زیر ترکیب شوند، فرایند برنامه ریزی استراتژیک موفق و جامعی را تعریف می کنند. برنامه ریزی استراتژیک:نگاه به آینده دارد و تمرکز بر آینده پیش بینی شده است. به این مسئله توجه دارد که جهان بعداز ۵ الی ۱۰ سال چه تفاوتهایی با اکنون خواهد داشت. درصدد خلق آینده سازمان برمبنای آن چیزی است که احتمـال می رود در آینـده ایجـاد شود.برمبنای تجزیه و تحلیل رونـدها و سـناریوهای پیش بینی شـده برای گزینه های ممکن در آینـده است و نیز برمبنـای تجزیه و تحلیـل داده هـای داخلی و خـارجی است.منعطـف و متمایـل به ایجـاد تصویری بزرگ از آینـده سازمـان است. برنـامه ریزی استراتژیـک سازمـان را با محیطش تطبیق می دهـد، زمینه ای برای دسترسـی به اهـداف ایجاد می کنـد، چـارچوب و جهتی برای سازمـان فراهم می سـازد تـا به آینـده دلخواه خود برسـد.چارچوبی به وجود می آورد که با تجزیه و تحلیل کامـل سازمـان، محیـط داخلی و خـارجی و پتانسـیل هـای سازمـان در آن چـارچوب می توان به مزیت رقـابتی دست یـافت. این امر سازمان را قادر می کند تا به روندها، اتفاقات، چالشـها و فرصتهای به وجود آمده، ازطریق چارچوبی از بینش و ماموریت ایجاد شده توسط فرایند برنامه ریزی استراتژیک پاسخ دهد.فرایندی نظری و کیفی است. برنامه ریزی استراتژیک، داده های نرم مانند: تجارب، نیـات و ایـده هـای موجود در گفتگوهـای روزانه سازمـان را ترکیب می کنـد و درصـدد ارائه یـک بینش و هـدف سازمانی روشـن است.به سازمان اجازه تمرکز می دهد، زیرا فرایندی پویا و مستمر از فعالیتهای خود تحلیلی است.فرایند یادگیری مستمر، در جریان و گفتگوی سازمانی است که به فراتر از دسترسـی به یک سـری اهـداف از پیش تعیین شـده توسـعه می یابد. برنامه ریزی استراتژیک درصـدد است روشـی که یـک سازمان فکر و عمل می کنـد را تغییر داده یک سازمان یادگیرنـده به وجود آورد.وقتی موفقیت آمیز باشـد، تمـام نـواحی عملیـاتی را تحت تـاثیر قرار داده و به عنوان قسـمتی از فلسـفه و فرهنـگ سازمـان درمی آیـد. (LERNER L. ALEXANDRA, ۲۰۰۲, ۱)۳ – یفر: برنـامه ریزی استراتژیـک فراینـد ایجاد و توسعه رویه ها و عملیات ضـروری برای دستیابی به آینده است. وی بین برنامه ریزی بلندمدت که به صورت واکنشـی است و برنامه ریزی استراتژیک که سازمان را مجاز به خلق آینده اش می کنـد، تفاوت قائل می شود.۴ – مـک کون: برنـامه ریزی استراتژیـک فراینـدی برای بازسازی و انتقال سازمانی است. به نظر وی در برنـامه ریزی بلندمـدت اهـداف و پیش بینی هـا براساس فرض ثبات سازمانی است، درحالی که در برنامه ریزی استراتژیک، نقش سازمان در محیط آن بررسـی می شود. برنامه ریزی استراتژیک باعث می شود تا سازمان فعالیتها و خدماتش را برای برآوردن

نیازهای درحال تغییر محیط تطبیق دهد. این برنامه ریزی نه تنها چارچوبی برای بهبود برنامه ها ارائه می کند بلکه چارچوبی برای ساختاردهی مجدد برنامه ها، مدیریت و همکاریها و نیز برای ارزیابی پیشرفت سازمان در این زمینه ها ارائه می کند. (Http://eric-web.tc.columbia.edu, ۲۰۰۲)دریک گفتار ساده، یک برنامه استراتژیک می تواند عملکرد را بهبود بخشد. اعضای یک سازمان در لابلای کارهای وظیفه ای ثابت و چالشهای روزانه سردرگم می شود و ممکن است که جهت اهداف سازمان را گم کنند و بینش خود را نسبت به آن از دست بدهند. یک برنامه استراتژیک می تواند، نه تنها درک اعضا از اهداف را بیشتر کند بلکه تفکر آینده گرا را برمبنای درک مشترکی از رسالت سازمان تحریک و ایجاد کند. همکاری بین اعضای یک سازمان وقتی با مفروضات مشترکی نسبت به اهداف مشترک فعالیت کنند، بسیار موثر و اثربخش می شود. ودرنهایت اینکه، یک برنامه ریزی استراتژیک موفقیت آمیز، برنامه ای است که ▪:به عمل ختم شود ▪.بینش مشترکی برمبنای ارزشها ایجاد کند▪. فرایندی همگانی و مشارکتی است که کارکنان و مدیران احساس مالکیت مشترک نسبت به آن دارند ▪.مسئولیت درقبال جامعه را می پذیرد ▪.نسبت به محیط خارجی سازمان حساس بوده و بر آن تمرکز دارد ▪.برمبنای داده های با کیفیت بالا طرح ریزی می شود. - بخش کلیدی مدیریت اثربخش می باشد. (Http://eric-web.tc. Columbia. edu,۲۰۰۲ ●) سازمانهای بزرگ و کوچکسازمانها ازنظر شاخصهای مختلف به انواع گوناگونی تقسیم شده اند و تعریفهای متفاوتی برای هرکدام از آنها در کشورهای گوناگون ارائه شده است. شاخصهایی مانند: حجم فعالیت، میزان فروش یا درآمد، تعداد کارکنان، سرمایه گذاری و... . اما آنچه در اکثر کشورها مرسوم است، تقسیم بندی براساس اندازه می باشد که در ایران به صورت زیر است:مرکز آمار ایران و بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران ▪سازمانهای بزرگ: صنایعی که تعداد کارکنان آنها ۱۰ نفر و بیشتر باشد ▪.سازمانهای کوچک: صنایعی که تعداد کارکنان آنها کمتر از ۱۰ نفر باشد ●. وزارت صنایع و معادن - سازمان صنایع کوچک ایران ▪سازمانهای بزرگ: صنایعی که ۵۰ نفر و بیشتر کارکن داشته باشند ▪.سازمانهای کوچک: صنایعی که کمتر از ۵۰ نفر کارکن داشته باشند ●. مدلهای برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگتاکنون مدل های زیادی از برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای بزرگ ارائه شده است. در این مقاله برخی از مدل های مهم (۹ مدل) مورد بررسی و مقایسه قرار می گیرند که عبارتند از: ۱ - مدل فرایند برنامه ریزی جامع تایلر(۲، (TAYLOR - مدل رایت، ۳ - مدل هیل(۴ ، (HILL- دیوید (۴ (DAVID- ماندی و پرمیاکس (MONDY & ۶ ، ۵ (PERMEAUX- برایسون (۷ (BRYSON- گلوئک (۸ ، (GLUECK- رابسون (۹ ، (ROBSON - استینر(STEINER ●). مدل های برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای کوچکدررابطه با برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای کوچک مدل زیادی توسعه نیافته است. از بررسی منابع مختلف سه مدل شناسایی شد که در این مقاله در کنار سایر مدلها موردبررسی و مقایسه قرار می گیرند ●. مقایسه تطبیقیمقایسه مدلهای برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ و کوچک معرفی شده نشان می دهد که علی رغم تفاوتهای موجود در تعداد مراحل و گامهای مدلها، تقدم و تاخر آنها، کلیه مدلها به طور تقریبی از ساختار مشابه و یکسانی برخوردار هستند. شالوده مدلهای برنامه ریزی استراتژیک بدینگونه است که از تعیین رسالت سازمانی شروع شده، با انجام تجزیه و تحلیلهای خارجی و داخلی (برای شناسایی فرصتها و تهدیدهای خارجی و قوتها و ضعفهای داخلی). اهدافی برای شرکت درنظر می گیرند و براین اساس استراتژی هایی را برمی گزینند؛ سپس استراتژی های انتخاب شده را به صورت یک برنامه استراتژیک شامل روش انجام کار، منابع و زمان تخصیص یافته، درمی آورند که باید توسط شرکت به اجرا درآید تا اهداف و رسالتش محقق شوند.بنابراین، با مقایسه مدلهای مختلف برنامه ریزی استراتژیک و صرفنظر از تفاوتهای ظاهری و جزئی آنها و نیز با تکیه بر مدلهای سازمانهای کوچک می توان ادعا کرد که کلیه این مدلها به نحوی مراحل سه گانه زیر را شامل می شوند ▪:تعیین رسالت و اهداف شرکت ▪؛تجزیه و تحلیل خارجی و داخلی ▪؛تعیین استراتژیهای شرکت ●. در اینجا تذکر چند نکته زیر لازم به نظر می رسد:هرکدام از مدلهای برنامه ریزی استراتژیک(_ بخصوص مدلهای سازمانهای بزرگ) ممکن است تعداد

مراحلی بیش از مراحل فوق را شامل شوند. ولی مراحل آنها طوری است که قابل دسته بندی دراین ۳ مرحله هستند. برخی از مدلهای سازمانهای بزرگ، علاوه بر تدوین استراتژی، مراحل اجرا و ارزیابی برنامه استراتژیک را نیز دربرمی گیرند. ولی باتوجه به اینکه مقاله حاضر برنامه ریزی استراتژیک را فرایند تدوین استراتژی تا قبل از مرحله اجرای استراتژی ها درنظر می گیرد، در مقایسه مدلها، از آوردن مراحل اجرا و ارزیابی خودداری می شود.با وجود تفاوتهای موجود بین برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای بزرگ و کوچک؛ فرایند برنامه ریزی استراتژیک هر دو دسته از سازمانها (کوچک و بزرگ) شامل مراحل سه گانه مذکور می شوند.این مراحل سه گانه، با تکیه بر مدلهای سازمانهای کوچک، جهت ایجاد و توسعه مدلی از فرایند برنامه ریزی استراتژیک برای این سازمانها تعیین شده اند ●. مدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای کوچکبررسی جدول مقایسه مدلهای برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ (۹ مدل) و صنایع کوچک (۳ مدل) نشان می دهد که همه آنها به نحوی سه مرحله الف) تعیین رسالت و اهداف شرکت، ب) تجزیه و تحلیل خارجی و داخلی و ج) تعیین استراتژی های شرکت را شامل می شوند. هرچند برخی از آنها از تعداد مراحل بیشتری برخوردارند و تقدم و تاخر مراحل آنها متفاوت از ترتیب این سه مرحله است ولی قابل دسته بندی در این سه مرحله هستند به طوری که در یک دید کلی، این سه مرحله در کلیه مدلهای موردمقایسه قابل مشاهده هستند.باتوجه به اینکه سه مرحله پیش گفته در کلیه مدلهای موردمقایسه وجود دارند، می توان آنها را اساس و یک مدل جدید برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک قرار داد و با اضافه کردن برخی مراحل، بسته به ویژگیهای خاص سازمانهای کوچک این مدل مفهومی جدید را ایجاد کرد. بنابراین، در توسعه مدل مفهومی، باید به نکات زیر توجه شود:ارزشها، نگرشها، بینش و نظرات بنیانگذاران و مدیران عالی در سازمانهای کوچک از اهمیت بسزایی برخوردار بوده و فعالیتها و برنامه های آنها را تحت تاثیر قرار می دهد.سازمانهای کوچک به خاطر مشکلات مالی، نیروی انسانی، تخصصی و کوچک بودن که نسبت به سازمانهای بزرگ دارند، به مدلی ساده تر، مختصرتر و با تعداد مراحل کمتر نیاز دارند که درعین جامعیت (از لحاظ برآوردن نیازهای برنامه ریزی بلندمدت آنها)، با هزینه، زمان و تعداد متخصصان کمتر قابل بکارگیری باشد.هر مدل برنامه ریزی استراتژیک چه در سازمانهای بزرگ و چه در سازمانهای کوچک باید درنهایت به یک برنامه استراتژیک قابل اجرا ختم شود. این برنامه استراتژیک باید شامل استراتژی های شرکت و نحوه اجرای استراتژی ها ازنظر هزینه، زمان و سایر منابع موردنیاز باشد ●. ویژگیها و اهداف مدلمدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک حداقل تعداد مراحل را داشته و از سادگی زیادی برخوردار است؛ نیاز کمتری به افراد متخصص داشته و توسط یک کمیته برنامه ریزی استراتژیک کوچک در مدت زمانی کم قابل بکارگیری است. اینها همه ویژگیهایی هستند که مشکلات سازمانهای کوچک را در استفاده از مدلهای برنامه ریزی استراتژیک برطرف می کنند. بنابراین، مدل مفهومی مذکور مدلی است که به لحاظ سادگی، تعداد مراحل کم، قابلیت بکارگیری توسط تعداد افراد کم و در زمان کم می تواند نیاز سازمانهای کوچک را نسبت به برنامه ریزی استراتژیک برطرف کند؛ به طوری که سازمانهای کوچک با بکارگیری این مدل به همان مزیتهایی دست یابند که سازمانهای بزرگ در استفاده از مدلهای متداول برنامه ریزی استراتژیک به آنها دست می یافتند.مدل مفهومی برای برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای کوچک طراحی شده و اهدافی به شرح زیر را دنبال می کند:۱ – ایجاد قابلیت برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک: یکی از محدودیتهای سازمانهای کوچک در استفاده از مدلهای متداول برنامه ریزی استراتژیک، طولانی و پیچیده بودن و تعداد زیاد مراحل این مدلها بود؛ به طوری که این سازمانها باتوجه به منابع و وقت محدود خود قادر به استفاده مناسب از آنها نبودند و مزیتهای استفاده از چنین برنامه ریزی را از دست می دادند.مدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک با تعداد مراحل کمتر و سادگی خود به دنبال این است که قابلیت و توانایی برخورداری از این نوع برنامه ریزی را در سازمانهای کوچک به وجود آورد تا این صنایع بتوانند با صرف زمان و منابع کم و درحد توان خود از فواید برنامه ریزی استراتژیک بهره مند شوند.۲ – متقاعد کردن مدیران سازمانهای کوچک به لزوم

برنامه ریزی استراتژیک: مدیران سازمانهای کوچک به خاطر مشکلاتی که برای برنامه ریزی استراتژیک در این سازمانها وجود دارد، نسبت به استفاده از این نوع برنامه ریزی اعتقاد چندانی ندارند و آن را نوعی تلف کردن وقت و هزینه می دانند.مدل مفهومی ارائه شده با ویژگیهای خاص خود به دنبال رفع مشکلات برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای کوچک و تغییر نگرش مدیران این سازمانها نسبت به استفاده از آن هستند، به طوری که از این طریق مدیران به اهمیت و لزوم برنامه ریزی استراتژیک پی ببرند و برای انجام فعالیتهای شرکت درجهت رسیدن به اهداف و کسب موفقیت بیشتر از آن بهره برداری کنند.۳ – افزایش توان پاسخگویی سازمانهای کوچک به تغییرات محیطی و همگامی با آنها: برخی بر این اعتقاد هستند که برنامه ریزی استراتژیک به خاطر دید بلندمدت خود و تعیین مسیر حرکت شرکت در بلندمدت، قدرت انطباق و همگامی شرکت با تغییرات سریع را محدود می کند و مانعی بر سر راه پاسخگویی انعطاف پذیر آنها به محیط می شود.در پاسخ به این عده باید گفت که برنامه ریزی استراتژیک نه تنها مانعی برای تطبیق شرکت با محیط زیست، بلکه از طریق بررسی و تجزیه و تحلیل دقیق عناصر محیطی و لحاظ کردن آنها در برنامه های سازمان، باعث می شود که شرکت از تغییرات فوق العاده زیادی که امروزه در محیطهای خرد و کلان اتفاق می افتد، مطلع شود، از فرصتهای آن بهره برداری کرده و از تهدیدهایش اجتناب کند. مدل مفهومی ارائه شده نیز از چنین ویژگیهایی برخوردار است و به دنبال افزایش سرعت و قابلیت سازمانهای کوچک در همگامی با تغییرات محیطی است.۴ – تعیین مسیر توسعه شرکت: هر شرکت با هر اندازه و موقعیتی به فکر توسعه و پیشرفت از جنبه های گوناگون است. سازمانهای کوچک نیز به مرور زمان درصدد افزایش فعالیتها و تولیدات و بالطبع اندازه خود هستند. در این میان برنامه ریزی استراتژیک روشی است که مسیر استراتژیک توسعه شرکت را معین می کند.این مدل مفهومی نیز به دنبال این است که ازطریق تجزیه و تحلیل خارجی و داخلی، تعیین رسالت و اهداف و ارزشهای مدیران شرکت زمینه فعالیتهای مدیران شرکت زمینه فعالیتهای جدیدی را در آینده شناسایی کند که شرکت با توجه به منابع خود قابلیت ورود به آن فعالیتها را دارد. این امر از طریق استراتژی های حاصل از این مدل امکان پذیر است ●. علاوه بر اهداف فوق، مدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک اهدافی به شرح زیر را نیز دنبال می کند ▪:تسهیل فرایند برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای کوچک ▪؛بهره مند ساختن سازمانهای کوچک از مزایای برنامه ریزی استراتژیک▪؛ شناخت جایگاه فعلی و موقعیت مطلوب آینده شرکت ▪؛شناسایی رقبا، مشتریان، تامین کنندگان، محصولات جایگزین و تازه واردها به صنعت ▪؛تعیین استراتژی هایی که شرکت را به اهداف موردنظر برسانند ●. نتیجه گیریباتوجه به تغییرات و تحولات سرسام آور محیط و شدت زیاد رقابت در بازارهای جهانی، هر سازمانی در راستای تداوم حیات و کسب موفقیت بیشتر، نیاز مبرم به بهره مندی از برنامه ریزی استراتژیک دارد. باتوجه به اینکه امروزه سازمانهای کوچک از اهمیت زیادی برخوردار هستند و آنها هم نیاز به برنامه ریزی استراتژیک فعالیتهای خود دارند ولی تاکنون مطالعات چندانی در این باره صورت نگرفته و مدلهای کافی از برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک ارائه نشده است، در این مقاله ۹ مدل برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ و ۳ مدل سازمانهای کوچک به طور تطبیقی موردمقایسه قرار گرفت و مراحل مشترک آنها به صورت سه مرحله:الف) تعیین رسالت و اهداف شرکت،ب) تجزیه وتحلیل خارجی و داخلی وج) تعیین استراتژی های شرکت شناسایی شد و پس از اضافه کردن یک مرحله با عنوان:

بررسی رابطه تطبیقی مدیریت کیفیت جامع و سازمان یادگیرنده

نگرشهای مدیریت کیفیت جامع به طور ریشه ای در سازمان یادگیرنده دگرگونی ایجاد می کندComparative: Learning organization and TQMمترجمان : رامبد باران دوست – شادی رحمانی

اشارهاصول و نگرشهای مدیریت کیفیت جامع زیربنای تکامل تدریجی سازمان یادگیرنده است.سازمان یادگیرنده سازمانی است

که فرصت یادگیری برای تمامی اعضای خود را فراهم می سازد.سازمانهای یادگیرنده پیوسته در حال افزایش توانایی خود برای ساختن آینده هستند.امروزه بازاریابی مدیریت کیفیت جامع به صنعت خاص خود تبدیل شده و درک آن به عنوان یک نتیجه اجرای همه جانبه گسترش یافته است.موفقیت مدیریت کیفیت جامع ارتباط با توانایی یادگیری، جذب، تطابق و اجرای تغییر نگرشهای سازمان و تلفیق آنها در سازمان دارد.پیترسنگه: یادگیری تیمی در جایی اتفاق می افتد که افراد برای دستیابی به چشم انداز مشترک با یکدیگر همکاری کنند.نگرشهای مدیریت کیفیت جامع به طور ریشه ای در سازمان یادگیرنده دگرگونی ایجاد می کند.مدیریت کیفیت جامع و سازمان یادگیرنده به یکدیگر وابستگی متقابل دارند. مقدمهاین مقاله در تلاش است تا به بررسی رابطه متقابل مدیریت کیفیت جامع (TQM) با سازمان یادگیرنده(LO = LEARNING ORGANIZATION) و استراتژی های تغییر در آنها بپردازد. در ادبیات موضوع این تحقیق، بررسی وسیعی در زمینه چارچوب نظریه سنگه (SENGE) و جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدریج صورت گرفته است تا این فرضیه که: اصول و نگرشهای TQM ، زیربنای تکامل تدریجی سازمان یادگیرنده است، را مورد مطالعه قرار دهد. محققان در این مطالعه، پنج شرکت استرالیائی را به منظور بررسی فرضیه مورد اشاره، به صورت مورد کاوی به تجزیه و تحلیل آن پرداخته اند. در بخش نخست این مقاله، ابتدا نگرشهای TQM و LO مورد بررسی قرار می گیرند و جهت بررسی وابستگی متقابل بین آنها توافقی به دست خواهد آمد. در بخش دوم،یافته های تحقیق شرح داده می شوند و در نهایت، نتایج و پیشنهاداتی کاربردی مطرح می گردند. ادبیات تحقیقبراساس یافته های کارپین (KARPIN) در ۱۹۹۵، »فلسفه سازمان یادگیرنده، فلسفه استاندارد بسیاری از شرکتهای استرالیائی در آینده خواهد بود و مسیر اصلی این شرکتها، مواجه با تغییر و بحران است.« در بررسی وی، سازمان یادگیرنده »سازمانی است که فرصت یادگیری برای تمامی اعضای خود را فراهم می سازد و دائماً در حال تغییر است »سنگه به عنوان ارائه دهنده نظریه سازمان یادگیرنده معتقد است که این گونه سازمان« دائماً درحال افزایش توانایی خود جهت ساختن آینده« هستند. طبق بررسی »دومین« (DUMAINE) فلسفه سنگه براین اصل مبتنی است که: »مدیران باید طرز تلقی و نگرش قبلی خود را کنار گذارند (مدل ذهنی)، یاد بگیرند که با دیگران چگونه راحت باشند (تسلط فردی) و سپس با دیگران جهت حصول به چشم اندازی مشترک کار کنند (یادگیری تیمی). گروهی از اندیشمندان، از جمله خود سنگه معتقدند که: »سازمان یادگیرنده در حقیقت،سفری است از طریق یادگیری و رفتار سازمانی«. گروهی دیگر نیز به این امر مشکوک هستند. عده ای نیز براین باورند که سازمان یادگیرنده هدفی دست نیافتنی است، چرا که سازمان صرفاً شامل یک موجود نیست، بلکه از افرادی تشکیل شده است که نتایج سازمانی را کسب می کنند و این نتایج حاصل رفتار آنها، دانش و تلاش دسته جمعی است.در دهه ۱۹۸۰، از طریق شناسایی و تطابق با TQM ، نتایج سازمانی به میزان زیادی تبیین شدند. دیده شده است که TQM دارای رابطه ای مثبت و رقابت گونه با افزایش بهره وری و کاهش هزینه ها داشته است. در دهه ۱۹۹۰، TQM به یکی از استراتژی های رقابتی بسیار جذاب برای شرکتهایی بدل شد که در جست وجوی تفاوت چشمگیری با دیگران بودند.دانشگاهیان و صنعتگران به این جاذبه که TQM سازمان را تشویق به تمرکز بر نیاز مشتری به وسیله فرآیند بهبود و توجه به بهبود هزینه ها، کیفیت و رضایت مشتری می نمود، اذعان کردند. پایه TQM مبتنی بود بر پیگیری فعالانه بهبود مستمر، درک نگرش مشتریان درون سازمان، آموزش و توسعه در تمامی ابعاد سازمانی. اما عده ای نیز معتقد بودند که فلسفه TQM محدودیتهای خاص خود را داراست. یافته های سیتکین (SITKIN) نشان می دهد که TQM برای مباحثی چون فروش مازاد اندازه، خطرناک بوده و کارایی و اجرای آن زیانبار است و این بخشی از ناتوانیTQM است. محققان معتقدند که امروزه بازاریابی TQM تبدیل به صنعت خاص خود شده است و درک TQM به عنوان یک نتیجه اجرای همه جانبه آن گسترش یافته است.لوتانز(LUTHAUS) براین باور است که TQMقادر به درک تغییرات آتی نیست و پیشنهاد می کند که زمان کافی صرف TQM شود.گروهی نیز معتقدند که سازمان یادگیرنده به دلیل وابستگی متقابلی که دارد گام منطقی بعدی در ارزشگذاری

تغییرات است. در ادبیات این تحقیق مشخص شد که بعضی از محققان قویاً به وابستگی متقابل TQM وLO اعتقاد دارند. برای مثال، فورد (FORD) بیان می کند که TQMمحیط لازم برای ایجاد سازمان یادگیرنده را فراهم می سازد. موفقیت TQM ارتباط با توانایی یادگیری، جذب،تطابق و اجرای تغییر نگرشهای سازمان و تلفیق آنها در سازمان دارد. بارو (BARROW) اذعان می کند که این ارتباط به دوطریق ظاهر می گردد. اول: یک رابطه علت و معلولی است، به طور مثال سازمان یادگیرنده نتیجه اجرای TQM در سازمان است. دوم: همبستگی قوی ای بین این دو سیستم وجود دارد، بهبود فرآیند و یادگیری سازمانی، که به روشی یکپارچه و همزمان در حال اجرا هستند. گاروین (GARVIN) شرح می دهد که اگر TQM به صورت یک فلسفه اجرا شود، به خوبی مجموعه ای از تکنیک ها، می تواند چرخه ای برای یادگیری سازمان باشد.عده ای نیز بیان می کنند که بهبود سازمانی و TQM ، از ابتدا موجب ایجاد سازمان یادگیرنده می گردند. سنگه نیز معتقد است که فلسفه TQM مبتنی بر نگرش یادگیری پدید آمده است. در حقیقت، تئوری موج یادگیری وی، احساس بسیاری از نویسندگان،صنعتگران و دانشگاهیان که TQM را اولین گام سازمان یادگیرنده می دانند، در خود خلاصه می کند. موج اول متمرکز است بر صف اول کارگران و مدیران فعال در زمینه بهبود مستمر. استفاده موثر از آموزشهای کیفی و چرخه PDCA دمینگ و الگوبرداری رقابتی. موج دوم متوجه راههایی است که مدیران جهت پرورش تفکر و تعامل متقابل به منظور یادگیری مستمر در موضوعهای پویا و پیچیده درنظر می گیرند. موج سوم، ترکیبی از دو موج اول است که یادگیـــری را امری گریزناپذیر در زندگی می داند.چارچوب تئوریکبه منظور بررسی این فرضیه که رابطه متقابلی بین TQM و LO وجود دارد، گاروین نگرشهای یادگیری پیشرفته موردنظر سنگه را با معیارهای جایزه ملی مالکوم بالدریج (MBNQA) به طور تطبیقی مطالعه کرد .گاروین معتقد است که MBNQA به صورتی گسترده به عنوان الگویی برای TQM شناخته شده است. این جایزه نه تنها اصول مدیریت کیفیت را به زبانی ساده، روشن و قابل فهـم مدون کرده است، بلکه چارچوبی مقایسه ای به شرکتها ارائه می کند تا میزان پیشرفت خود برای حصول به یک پارادایم جدید مدیریتی و اهداف آگاهانه عام نظیر رضایت مشتری و افزایش مشارکت پرسنل را بررسی کنند. براساس تحقیق گاروین، MBNQA تبدیل به مهمترین واسطه برای حرکت شرکتهای آمریکایی شده است، چرا که بیش از سایر متقدمان خصوصی و عمومی، رفتار و تفکر مدیران را مجدداً شکل می دهد. به بیان دیگر، نگرشهای LO چنانکه در جدول ۱ نیز آمده است، بسیار شبیه معیارهایMBNQA است. در ذیل این معیارها با نگرشLO سنگه مقایسه می گردند.ایجاد آرمان مشترک/ رهبریمعیار رهبری در جایزه MBNQA، رهبری را به صورت دستاورد توسعه همکاری و مشارکت همه جانبه مدیریت و پرسنل در بلندمدت می داند. در نگاه سنتی، رهبران کسانی هستند که واجد ویژگیها، ارزشها، نگرشها و مهارتهایی هستند که به آنها اجازه تعیین مسیرکردن، اتخاذ تصمیمات اساسی و شکستن مرزهای موجود را می دهد. رهبری امروز شامل نگرشی استراتژیک و ارزشهایی کیفی است که مبنای تصمیمات استراتژیک در سطح بنگاه بوده و محیطی برای تعالی کیفیت را فراهم می آورد. این عوامل از طریق به اشتراک گذاردن آرمان سازمانی انکارناپذیر می گردد. این فلسفه، در متن نگاه سنگه به آرمان مشترک نیز نهفته است. یکی از وظایف رهبران، به اشتراک نهادن آرمان با پیروان خود است. بدون یک آرمان مشترک، سازمان هیچ جهتی ندارد و بنابراین هر راهی منتهی به پیشرفت خواهد شد. فرآیند یادگیری براساس نظر سنگه، تعریف و اجرای مسیر مشترک سازمان است. توسعه منابع انسانیمجموعه معیارهای جایزه MBNQA ، میزان توسعه پتانسیل های نیروی کار سازمان جهت دستیابی به اهدافش را از طریق مدیریت منابع انسانی، مشارکت پرسنل، یادگیری و آموزش، عملکرد و تشخیص و نیز روحیه، مورد بررسی قرار می دهد.توسعه منابع انسانی دربرگیرنده توانمندسازی پرسنل نیز می گردد. بیرد (BYRD) اظهار می دارد که توانمندسازی یکی از پنج مهارتی است که رهبران کارآمد از خود نشان می دهند: این پنج مهارت عبارتند از: آرمان سازی، توانمندسازی، درک شهودی، شناختن خویشتن و توانایی تطابق. براساس نقطه نظرات اوانس(EVANS) و(LINDSAY) ،لیندسی ، توانمندسازی به معنی گسترش رهبری تا سطوح پایین سازمان

از طریق توزیع قدرت به زیردستان است. علاوه براین، گروهی نیز معتقدند که معیارهای ملموس تری نظیر ایجاد و استفاده از تیم های پرسنلی و پیشنهادات کارکنان وجود دارد. سنگه بیان می دارد که چگونه یک سازمان با بـه کارگیری پتانسیل نیروی کارش و یادگیری تیمی توسعه می یابد. این فرآیند ایجاد تعادل و توسعه ظرفیت تیم از طریق ایجاد استعداد در افراد است. چنین مهمی از طریق قابلیتهای شخصی محقق می گردد که چیزی بیش از دستیابی صرف به مجموعه ای از مهارتها و شایستگیها با تاکید بر تمایل فراوان به خلاقیت نیست. از طریق یک کمیته یادگیری و در بلندمدت، قابلیتهای شخصی به سطح ویژه ای از تبحر تبدیل می شود. سازمانها بدون دراختیارداشتن مبنای بررسی جزئیات کار باافراد و بدون داشتن تمایل به یادگیری و تشریک قابلیتهای شخصی نمی توانند تلاشهای تیمی را به حداکثر رسانند. سنگه معتقد است که »سازمانها فقط از طـــریق افـــرادی که می آموزند، می آموزند«. یادگیری فردی، یادگیری سازمانی را تضمین نمی کند اما بدون آن نیز یادگیری سازمانی امکانپذیر نمی شود. مدلهای ذهنیتجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات یکی از وظایف اصلی سازمان است. از این طریق است که سازمانها به بهبود فرآیندها و محصولات خود نایل می آیند. گروهی معتقدند که شرکت موفق، شرکتی است که با دانش جدید سازگاری یابد و آن را از طریق سازمان و فعلیت بخشیدن در تکنولوژی جدید و خلاقیتها، به شکلی وسیع گسترش دهد. بااین حال ممکن است که گاه اطلاعات به نحوی تفسیر شده باشد که واقعی به نظر آید، این دستاورد هنگامی رخ می دهد که اطلاعی واقعی کسب شده باشد. به طور مثال، جهت بررسی کیفیت، گاهی اوقات افراد به جای مشاهده، اظهارنظر کلی می کنند. به کاربردن مدلهای ذهنی موجب جلوگیری از پدیدآمدن تصورات سطحی از اطلاعات مکتسبه و نحوه کاربرد مناسب آنها در بهبود فرآیند می گردد. مدلسازی ذهنی برای ایجاد تعادل در بررسیها و پشتیبانی از هر دوشیوه به شکلی منطقی ضروری است.تفکر سیستمیتفکر سیستمی، نظامی فکری است برای دیدن کل به جای زنجیره خطی علت و معلولی. نگرش سیستمی به سازمان، درواقع درک چگونگی انجام واقعی کار در موسسه است. اینکه در سازمان چه اتفاقاتی در حال وقوع است. سنگه معتقد است که تفکر سیستمی در مورد درک چگونگی انجام واقعی کار شرکت است. نگرش سیستمی، نقطه آغاز طراحی و مدیریت سازمانهای کارآمد در رقابت و پاسخ به انتظارات متغیر مشتریان است. براساس معیارهایMBNQA این احتمال وجود دارد که تمرکز بر مشتری و تفکر استراتژیک به صورت علت و معلولی و خطی دیده شوند اما در نگـــرش سنگه مجموعه ای از اثرات دیده می شود که تغییر در یکی از عوامل، موجب تاثیر روی سایر عوامل نیز خواهد شد. عملکرد سازمانی (MBNQA) و سنگهدر معیارهای نتایج عملیاتیMBNQA ، شاخصهای اصلی عملکرد سازمانی شامل آنهائیست که بهره وری، کارآیی و اثربخشی را تشریح می کنند. مثال این شاخصها، کاربرد نیروی کار، مواد، انرژی، سرمایه و ثروت است که شاخصهایی کلی هستند.شاخصهای فرعی بهره وری نیز به کاهش ضایعات، افزایش کارآئی انرژی، کاهش زمان انجام کار و بهبودهای محیطی محدود می شود. سنجش عملکرد سازمانی مورد نظر سنگه بر گستردگی توجهات (فرارفتن از سیاستهای داخلی که بر سازمانهای سنتی چیره می شوند)، محلی بودن (توزیع گسترده مسئولیت تجاری اما کنترل و هماهنگی براساس قیمت)،یادگیری (ایجاد زمان یادگیری، توازن بین ارتباط خانه و محیط کـــار، یادگیری این نکته مهم که چه زمانی نمی توانیم توالی تصمیمات بسیار مهم خود را تجربه کنیم) و رهبری (رهبری سازمان یادگیرنده) تاکید دارد. بدون درک یک یک این موارد و قابلیتهای شخصی، معیارهای دشوار سازمانی ممکن است با مشکل مواجه شوند.یافته های آماری و نتیجه گیریاین تحقیق، به صورت موردکاوی بر روی پنج شرکت استرالیایـــی در یک مقطع زمانی ۵ ساله انجام شد که TQM را به اجرا درآورده بودند. تویوتاموتور استرالیا، SOUTH PACIFIC ، DEUTSCHER PRODUCTS GROUP، RAMSET FASTENERS و TYRES، PACIFIC DUNLOP BEDDING ، شرکتهایی بودند که در این تحقیق مشارکت کردند و مسجل شده بود که به تطابق موفقیت آمیزی با فلسفه TQM دست یافته اند. معیار اصلی انتخاب شرکتها، این فرضیه بوده است که فلسفه TQM سازمانها را به یادگیری و بهبود مستمر تشویق می کند. این شرکتها براساس وابستگی متقابل بین ویژگیهای سازمان یادگیرنده مطروحه سنگه

و چارچوبهـای MBNQA ارزشـگذاری شدنـد.وابسـتگی متقابـل رهبریچشم انـداز شـرکت SOUTH PACIFIC TYRES ، تمرکزیافتن بر مشتریان، فرآیندهای بهبود یافته و توسـعه فرهنگ کیفیت تیمی فرا ملیت گرا ست. مشارکت پرسـنل در توسـعه چشـم انـداز، آنان را به سـطحی بالاتر از تعهـد و احساس نوعی مالکیت رهنمون می گردد. مـدیران ارشد از طریق ارتباط با کارکنانشان و بررسـی بازخورد، بااسـتفاده از فراگیرکردن تعهد پایدار و عمومی در تمامی مراحل فرآیند تغییر، نقشـی حیاتی بازی می کنند. چشم انداز PACIFIC DUNLOP BEDDING عبارت بود از: کسب رضایت مشتریان؛تولید تختهای بهتر؛داشـتن بهترین پرسـنل.این شرکت در بین شـعب پراکنـده خود در اطراف و اکنـاف استرالیـا از طریق ارتبـاط سازمـانی به برقـراری ارتباط با چشم انـدازش می پردازد. ایجاد چشم انـداز مشترک به کسب راه حلهای سازمانی، اعتقاد راسخ، تعهد و وضوح نیت ایجاد شده جهت نیاز به یادگیری و یـادگیری گروهی منجر می شود. به منظور اجرای چشم انـداز، شـرکت به بررسـی جایگـاه بـا اهمیت و حیـاتی رهـبری در تمـامی سطوح سازمان می پردازد.مـدیران و رهبران صـرفاً در مورد چشم انـداز مشترک و ارزشـها گفت وگو نمی کنند، بلکه به شـیوه های مختلف به اجرا درآوردن آنهـا نیز می پردازند. برای مثال، شـرکت مواجه بود با ساعات تاخیرو غیبت، استفاده از اسامی افراد تشویق شده و اسـتفاده غیرمجاز از پارکینگ مدیریت. مدیر پرسـنلی گفت که در ایامی که چنین موارد کوچکی ظاهر شد، تسـلیم شدن در مقابـل این علائــم به معنی این بود که پرسـنل می تواننـد به صورت کارآمـدتری کار کننـد.سازمان از طریق احساس داشـتن هـدف مشـترک تعییـن می شـود. از آنجـا کـه رابطه رهـبری مـدیران و مـوفقیت برنـامه تغییر، ثـابت شـده است،بنـابراین DEUTSCHER METAL PRODUCTS GROUP مدیران ارشد را که نسبت به برنامه تغییر متعهد شده بودند را مطمئن ساخت و سپس برنامه را به لایـه های پایین سـرازیر کرد.یکی از بزرگان معتقـد است که رهبری قوی، شاخصـی قوی در موفقیت و گسترش TQM است. وی در دهه ۱۹۷۰ برروی تشـریک اطلاعات و بهبود فرآیند تمرکز یافت اما افراد موافق برنامــه تغییری نبودند که TQM نامیده می شـد. آن را درک و از آن پشتیبـانی نمی کردنـد. مـدیران میـانی به عنوان رهبر، احساس ناامنی کردنـد. زمانی که شـرکت توانسـت »افرادی را جـذب کنـد که ظرفیت برقراری ارتبـاط را داشـته باشـند و همگـام با دیگران پیش برونـد و از همه مهمتر، خوب هـدایت شونـد« و همچنین هنگامی که پرسـنل شـریک و متعهد شدند. ابتکار و خلاقیت RAMSET به عنوان یک موفقیت در اصـطلاحات بهبود بهره وری و رضایت مشتریان پدیـدار گشت.وابسـتگی متقابلسـنگه معتقـد است که یادگیری تیمی در جایی اتفاق می افتد که افراد برای دستیـابی به چشم انـداز مشترک با یکـدیگر همکاری کننـد. برای مثال در شــرکت SOUTH PACIFIC TYRES ، هـدف »بهبود سیسـتم تولیـد تـایـــــر به نحوی کارآمـدتر در سطح بین المللی« بود. برای دستیـابی به چنین هـدفی شـرکت بایـد بر آموزش پرسـنل (خصوصـاً آموزش مهارتهـای تیمی با وظایف ترکیبی) از میان سایر موارد تمرکز کنـد. آموزش و یادگیری تیمی به موفقیت پروژه توسـعه تکنولوژی کمـک کرد. به طور کلی، حاصـل مشـارکت تیم پروژه، تـدوین مراحـل تعیین استراتژی تـا اجرای تکنولوژی جدید بود. عامل دیگر در کارآیی تیم پروژه تصمیـــــم به تشخیص و ارسال اپراتـور و سرکارگر به ژاپن برای آموزش و کار به عنوان جزئی از تیم با وظایف ترکیبی بود. به اپراتورها و سـرکارگران فرصتی داده شد تا آموخته های خود را در ژاپن با تمام نیروی کارSPT که بسیار هم مورد قبول عامه بود، به اشتراک بگذارنـد.کارکنان کارگاه مشاهده کردند که این اپراتورها به عنوان قهرمان فرآیند تغییر قادرند پل ارتباطی بین مدیریت و کارگاه ایجاد کنند (فاصله بین مدیریت و کارگاه را پر می کنند.) این توانایی شخص در ارتبـاط بـا رده بالاـ و رده پـایین تعریف واضـحی برای موارد مورد بحث هردو گروه به وجود آورد. زمـانی که مـدیریت تصـمیم به اعزام پرسـنل به خـارج از کشـور برای تسـهیل دانش نظـارت بر توسعه تکنولوژی گرفت، یـادگیری تیمی درSPT امری بـدیهی جلوه کرد. سـاخت تـایر و کمک به اجـرای پروژه ای خاص مشـخص ساخت که به منظور اسـتقرار تکنولوژی جدیـد جهت طراحی ظرفیت، بایـد فرهنـگ محیط کار تغییر یابـد. تیم پروژه چنـدین بازدیـد از ژاپن داشت و بازدیـدهای متعـددی نیز توسط تیم ژاپنی از استرالیا به عمل آمد.تاکید بسیاری جهت اهمیت قائل شدن برای همکاری، اعتماد، احترام متقابل، عملکرد عالی و یادگیری

مشترک بین اعضای تیم وجود داشت. این موارد برای ژاپنی ها ارزشهایی بنیادی بودند. یادگیری مشترک برای شرکت تویوتا نیز شناخته شد، شرکتی که حیطه یادگیری و فعالیت توسعه یافته ای را به منظور بهبود برنامه TQMو به نوبه خود به منظور ایجاد مشارکت و افزایش مهارت کارکنانش شروع کرده بود. ظرفیتها گسترش یافتند تا کارکنان فنی را برای یاری به رهبری تیم از طریق ارتقای سطح آموزش دهند، هزینه حق التدریس جهت بهبود تکنیک ها به طور مستمر پرداخت شد. هدف شرکت از تیم سازی، تشویق مشارکت و ارتباطات بود. تمامی پرسنل شرکت تویوتا جهت بهبود از طریق مشارکت دادن ایده ها در حلقه های کیفی و مطرح کردن پیشنهادات، تشویق و ترغیب شدند. تا بدانجا که در سال ۱۹۹۰ از ۴۷۲۹ پیشنهاد مطرح شده حدود ۷۰ درصد به مرحله اجرا رسیدند.حیطه های آموزشی تویوتا به نحوی طراحی شده بودند تا به پرسنل، دانش فنی لازم جهت هدایت خودشان از طریق سطوح متفاوت فرآیند تولید دانش را اهداء کنند. راههای دیگر انتقال دانش عبارت بودند از: استفاده از جلسات منظم تیمی، کارهای فنی دستی، پیشنهادات مطرح شده پرسنل.دوچستر (DEUTSCHER) معتقد است که اصول خوب مدیریتی شامل انگیزش و مشارکت کارکنان، احترام به افراد و توسعه کامل توانمندیهایشان است. بیشتر تمرکز شرکت بر آموزش در خانه و توسعه کارکنان ستادی بود. استفاده از تیمها و یادگیری تیمی افزایش یافت، چرا که اجازه یادگیری تیمی به آنان داده شد و تعهد گسترده شرکتی تقویت یافت.بهبود فرآیندبراساس نظریه گاروین، سازمانهای یادگیرنده همیشه از تجارب و بهترین عملکرد سایرین می آموزند. سنگه این مواجهه / آزمایش/ تشریک مدلهای ذهنی سازمانی را باعنوان چالش مستمر تصورات مدیریت نامگذاری می کند. وی معتقد است که پرسنل نیاز دارند تا چگونگی هموارساختن و انطباق مدلهای ذهنی خود را بیاموزند. مدلهای ذهنی با تصورات و چگونگی درک افراد از جهان در ارتباط هستند. در تعابیر سازمانی، این موارد به ارائه نگرشی شخصی از دنیا می پردازند و بین آنها با موقعیت ارائه شده مناسب وابستگی ایجاد می کنند. آرگریس و ژان در سال ۱۹۷۸ بیان کردند که مدلها به عنوان تصاویر و نقشـــه هایی هستند که افراد در کار خود، هنگام توضیح ذهن خود و عملکردشان به کار می برند. برای مثال، DEUTSCHER با سقوط سهم در بازار روبرو شد و در نتیجه مواجه با کاهش قدرت مالی گردید. آنها نیاز داشتند که روشهای قدیمی تفکر را کنار بگذارند، به نحوی که از طریق بهبودهای لازم در کیفیت، رضایت مشتری و فرآیند تولید بتوانند قدرت مالی را حفظ کنند.رمست (RAMSET) در دهه ۱۹۷۰ پیوسته به تشویق بهبود فرآیند می پرداخت و به موجب آن گروههای کوچک کارکنان به آزمایش منظم عملیاتی که انجام می دادند و ارائه پیشنهاد بهبود در جلسات ماهانه تشویق می شدند. نتایج و فرآیندهای ارائه شده، اندازه گیری و هماهنگ می شدند. برای به حداکثر رساندن این امر، »رمست« ابداعات بسیاری در تلاش به منظور حذف گمانه ها انجام داد، که شامل کنترل اولین عمل، برگه های کنترل برای سنجش نرخ مرجوعی ها و تجزیه و تحلیل لجستیک بود. به ناگاه، »رمست« مواجه با نیاز به دستیابی به اهداف جدید سازمانی شد. در نتیجه ابداعات زیر را ارائه کرد: ارتباطات بهبودیافته،»طرح ایده های نو« جهت تسهیل ایده های کارکنان و نصب سیستم کامپیوتری برای کنترل فیزیکی موجودی و کنترل فرآیند.»رمست« همچنین باید بر مشکل بسیاری از مدیران میانی غلبه می کرد که دانش را به عنوان قدرت می پنداشتند و نسبت به انتقال اطلاعات، رغبتی نشان نمی دادند. برنامه های فشرده آموزشی »رمست« و معرفی طرح »ایده های نو«، موجب شد تا جریان اطلاعات به گردش درآیند. بعدها گاروین اظهار داشت که دانش باید به سرعت و به صورتی کارآمد در سراسر سازمان به عنوان بخشی از فرآیند بهبود انتقال یابد. ارتباطات عنصری مهم در کار تیمی است که به تمامی اعضاء سازمان کمک می کند تا جهت پرسیدن سوال و تصمیم گیری مبتنی بر اطلاعات در دسترس، آگاه و توانمند شوند. برای مثال در شرکت SOUTH PACIFIC TYRES زمانی که پروژه تکنولوژی توسعه پیدا کرد، استراتژی ارتباطات به طور مشخصی فرموله شد.SPT همچنین نیاز به ارتباطات کارآمد بین اعضای گروه مسئول عملیات ماشینهای جدید را تشخیص داد، به همان خوبی آنهایی که قطعات را ارائه می دادند و تایرهای مونتاژ شده نهایی را مصرف می کردند. استفاده از شبکه رادیویی به منظور بهبود ارتباطات و زمان پاسخ در هر

گروه، مورد بررسی قرار گرفته و استفاده شد. DEUTSCHES نیز اطمینان داد که جابه جایی اثربخش دانش از طریق تاکید بر کار گروهی، گزارش دهی منظم گروه، جلسات ماهانه مدیریت، استفاده از گروههای با وظایف ترکیبی و یک برنامه آگاهانه کیفیت در سطح شرکت امکان پذیر است. چرخه برنامه ریزی، اجرا، بررسی و اقدام، محور تجزیه و تحلیل مستمر و بهبود سیاستها قرار گرفت. مطابق نظر پدلر(PEDLER) و بورگوین (BURGOYNE) ، ریسک کنترلهای سازمانی در اصطلاحات و ایده های جدید از طریق تلاش به شکل نمونه (PILOT) قبل از تعهد کامل در سازمان یادگیرنده صورت می گیرد. این امر طی مرحله اجرا(DO) است که آزمایش نمونه (PILOT) اطلاعات جدیدی که می تواند جمع آوری و تجزیه و تحلیل شده باشد انجام می شود. تدریجاً مجموعه ای از این پروژه های نمونه، یادگیری عمومی بیشتری را منجر می شود. نگرش PDCA در ساخت ماشین تولید تایر در SPT به طور کارآمدی مورد استفاده قرار گرفت و متعاقباً باعث جایگزینی ۹ ماشین تولید تایر جدید با ماشین هایی با کارآیی کم گردید.شرکت PACIFIC DUNLOP BEDDING سیستم جامع اطلاعات مدیریتی را به کاربرد تا برنامه بهبود مستمر را پیش ببرد. چنین امری مستلزم تغییری کامل در نگرش کارکنان بود. چنانکه یکی از مدیران می گوید: در مسیر حرکت شرکت، ما در حال انتقال از یک سیستم قدیمی – یعنی جایی که در آن کارکنان در آن مشارکتی نداشتند – به سیستمی هستیم که در آن کارکنان مهم هستند.همچنین یک ماتریس پیگیری مبتنی بر فرآیند خودارزیابی به کار گرفته شد تا جهت هدایت حالات برنامه تغییر به سمت بهترین عملکرد دانش یا آگاهی استفاده شود. تویوتا به استفاده از کایزن یا تلاش برای بهبود مستمر مشهور است. تمام کارکنان به بهبود محیط کارشان از طریق مشارکت دادن ایده های خود، تشویق می شوند. این مسئله به طور واقعی مفهوم مالکیت شغل را می سازد. روشهای استفاده شده جهت دستیابی به این امر، حلقه های کیفی و مطرح کردن پیشنهادات بود که هر دو در شرکت تویوتا بهبود ارتباطات را بیان کردند. برنامه ریزی استراتژیکدر روش سنتی، مشاهده سازمان از طریق نمودار سازمانی صورت می پذیرد. در سازمانهای کوچک، نگاهی سلسله مراتبی مشکل اصلی نیست چرا که همه افراد در سازمان یکدیگر را می شناسند و توان برقراری ارتباط و به اشتراک گذاردن اطلاعات را دارند. اما، سازمانها پیچیده تر می شوند. چرا که محیط تغییر می کند و تکنولوژی کاملتر می گردد. چنین نگاهی به سازمان، تبدیل به یک مسئولیت می شود. دیدگاهی کاملاً متفاوت توسط سلسله مراتب، یا سیستم ها به یک سازمان مورد استفاده قرار گرفته است.روملر و بورج (RUMMLER/BRACHE) اختلاف نگاه سلسله مراتبی و نگاه سیستمی به یک سازمان را جمع بندی کردند.در شرکتهای DUNLOP ، TOYOTA AUSTRALIA BEDDING وDEUTSCHER ، مشتری و فرآیندها نیازمند تصمیم گیری قاطعانه هستند. تویوتای استرالیا، جهت بررسی خواسته های مشتریان خارجی از برنامه های تویوتا الگوبرداری کرد. بازخورد این الگوبرداری جهت بهره برداری موثر از منابع و ارتقای رتبه شرکت در استرالیا به کار گرفته شد. درDB گزارشهای لازم جهت کسب اطلاعات الگوبرداری مربوط به خدمات مشتری در سیستم های اطلاعات مدیریت ساخته شد. الگوبرداری ها از طریق تحقیقی پرسنلی جهت سنجش تعداد متغیرها انجام شد. این متغیرها عبارت بودند از: اعتماد به نگرش مدیریت، تعهد به کیفیت محصول، بهبود بهره وری پرسنل، آموزش و غیره. پس از کار بسیار بر روی تحقیقات مربوط به الگوبرداری، DB از معیار جایزه کیفیت استرالیا (AQA) نیز جهت ارزش گذاری وضعیت فعلی شرکت استفاده کرد. براساس تجارب حاصل از یادگیری، برای DB واضح بود که شرکت در وضعیتی قرار ندارد تا تقاضای ممیزی از AQA را داشته باشد.بااین حال، تجارب حاصل از یادگیری، »شکافی« را تعریف کرد که باید پر می شد و فرآیند تغییر TQM که باید به سرعت انجام می شد. به این ترتیب DEUTSCHER مطالعه ای برای بررسی بازخورد مشتری را به اجرا درآورد تا بیان کند کدام یک از محصولاتشان مورد تقاضا بوده است و چرا، فرآیندهای گزارش دهی جدید در DEUTCHER بازنگری مدیریتی کارآمدی را فراهم ساخت و همچنین اجرای استراتژی های شرکت را که مطابق با انتظارات مشتریان برون سازمانی اولویت بندی شده بود را ممکن کرد. DEUTSCHER سیستم جمع آوری اطلاعاتی را تعریف کرد که

می توانست مبنایی برای تصمیم گیری و حل مسائل باشد. این موارد عبارتند از: تعریف برنامه های مبتنی بر کیفیت گرایی، برگه های بررسی تاریخی کیفیت، استقرار نمایشگرهای اتوماتیک در مسیر حرکت عوامل کیفی.عملکرد سازمانی (MBNQA) و سنگهعملکرد سازمانی یک موضوع جاری در اغلب شاخه های مدیریت، نظیر مدیریت استراتژیک است و مورد علاقه دانشگاهیان و اهل صنعت است. اگرچه اهمیت توجه به عملکرد (و مرزبندی حوزه کارایی سازمانی) به طور گسترده ای شناخته شده است، اما بعضی ها عجز و ناتوانی قابل توجهی را در رابطه بااین توجه بیان کرده اند. بنابراین، موضوع مهمی که باید شرح داده شود عبارت است از تعیین قلمرو نگرش عملکرد. در این مقاله، نویسندگان در مورد نگرشی صحبت کردند که با نگاه و نکارتمن (VENKATRAMAN) و رامن وجام(RAMANAUJAM) تطابق دارد که توجه به عملکرد را به صورت زیر می نگرند:عملکرد مالی: حوزه ای که در بیشتر تحقیقات استراتژی برای ایجاد آن مطالعه شده است نظیر: رشد فروش، سودآوری.عملکرد کسب و کار: توسعه این قلمرو انعکاس در تحقیقات استراتژی های اخیر همچون کیفیت محصول دارد؛کارآمدی سازمانی: بسط قلمرو آن اغلب انعکاس در ماهیت ادبیات مدیریت استراتژیک و تئوری سازمان دارد.SPT الگوبرداری را جهت تعیین میزان شکاف عملکرد موجود در رقابت با بهترین عملکردهای بین المللی مورد استفاده قرار داد. به عنوان جزئی از گستره جهانی سازمان SPT ، GOODYEAR توانست از ۴۶ برنامه در ۲۵ کشور الگوبرداری کند.این الگوبرداری شامل ۲ ویژگی بود: شاخصهای اصلی عملکرد (KPI) و سیستم های انتقال تکنولوژی (TTS) . شاخصهای اصلی عملکرد جهت مقایسه تفاوت محدوده ای از عملکرد، که سپس در سطوح مناسب جزئیات جهت آشکار ساختن مناطق عالی توزیع شدند، مورد استفاده قرار گرفتند.سپس سیستم انتقال تکنولوژی اجرای تغییر مناسب را اجازه داد. به دنبال نخستین تمرین الگوبرداری، «چارچوب کارآمد سازمانی» مبتنی بر فلسفه TQM شناخته شده در SPT به عنوان فرهنگ کیفیت جامع توسعه یافت. استراتژی خلق بهبود مستمر به عنوان جزئی از این چارچوب توسعه یافت. DEUTSCHER در یادگیری از دیگران به وسیله آزمایش مستمر محصولات رقبا و از طریق تمرکز بر مشکلهای مشخص، ارتباطی بین چگونگی انجام یافتن کسب و کارشان و محیط خارجی آنها توسعه داد. مزایای اصلی کار تیمی و ارتباطات دوسویه، وضوح هدف، سنجش در شرایط داخلی و خارجی را قادر می ساخت.نتیجه گیریبراساس تجزیه و تحلیل کیفی در این مقاله، نویسندگان نتیجه گرفتند که پنج شرکت به طور ریشه ای توسط یک اصل منحصر به فرد به نام تعهد مناسب به یادگیری مورد بررسی قرار گرفتند. بدون تشخیص و میل به یادگیری، وظایف TQM نمی توانست در پنج شرکت مورد بررسی به اجرا درآید. این شرایط، برخوردی عمیق و وابستگی بین دو نگرش مورد بررسی را پیشنهاد می کند.این نظر برگرفته از نگرشهای GARVIN ، LINDSAY ، EVANS است. یافته اصلی محققان این مقاله عبارتست از این که اصول و نگرشهای TQM به طور ریشه ای و بنیادی در سازمان یادگیرنده دگرگونی ایجاد می کند و کاربرد آن چنین است که مدیرانی که در TQM مشارکت می کنند نیاز دارند به تشخیص اینکه فعالیتهای بهبود مستمرشان به عنوان بخشی از فلسفه TQM هستند و اینکه «سازمان یادگیرنده» آنها را ایجاد می کند. بنابراین، این موضوع که فرضیه « TQM و سازمان یادگیرنده وابستگی متقابل دارند» مورد تاکید قرار می گیرد.بااین حال، این فرضیه نیازمند آزمون آماری از طریق مطالعه در باب درجه همبستگی بین اصول مختلف LO ، TQM و چگونگی این برخورد است.منبع: ماهنامه تدبیر

مقایسه تطبیقی صداها درسازمان ها

ی مدیرمحور،کارشناس محورومشتری محورOrganizations voice در سازمان شما صدای چه کسی سریعتر از سایر صداها به گوش می‌رسد؟

اشارههزاره جدید را، هزاره سازمان ها لقب داده‌اند و امروزه توسعه کشورها به توسعه سازمان ها بستگی دارد. هرگونه تلاش برای

بهبود عملکرد سازمانها، تلاشی در جهت ارتقای کیفیت زندگی است و بنابراین می‌توان گفت که کیفیت زندگی مردم با کیفیت سازمانها گره خورده است که نوع سازمانها نیز به نوع مدیریتشان بستگی می‌یابد. برای اینکه بدانیم سازمان ما چه نوع نگاهی نسبت به کارکنان، مشتریان و مدیران خود را دارد می بایست بررسی ها ی دقیقی انجام دهیم. البته ذکر این نکته ضروری است که دستیابی به نتایج دقیق در این زمینه می تواند به ما کمک شایانی در ایجاد تعادل در نحوه ی نگرش به موارد و افراد موثر بر سازمان نماید. بدین منظور باید دید: * در سازمان شما چه صدایی شنیده می‌شود؟ * در سازمان شما صدای چه کسی بلند است؟ * در سازمان شما صدای چه کسی سریعتر از سایر صداها به گوش می‌رسد؟ سازمان‌های مدیر محور :برخی از سازمان‌ها که سازمان‌های مدیر محور هستند بالاترین و بلندترین صدایی که درهمه جای سازمان به گوش می‌رسد صدای مدیر است. در این سازمان‌ها خواست مدیران محور تلاش‌ها بوده و کانون همه فعالیت‌ها مدیر می‌باشد. همه چشم وگوششان به مدیر است. نیاز او مهمترین نیازی که مورد توجه قرار می گیرد،خواسته او بر همه خواسته‌ها ارجع و برتری دارد. معمولاً در سازمان‌های بوروکراتیک و غیر تخصصی این شیوه کاربرد بیشتری دارد. روزی که مدیر در سازمان نباشد پرچم سازمان نیمه برافراشته است. همه تصمیمات در ردهٔ مدیریت متمرکز می‌باشد، در این نوع سازمان‌ها تفویض اختیارات کمتر صورت گرفته و توانمندی و خلاقیت کارکنان پایین می‌باشد. سازمان‌های کارشناس محور :در این گونه سازمان‌ها صدایی که از همه بیشتر و سریعتر به گوش می رسد صدای کارشناسان و کارکنان می‌باشد. در این نوع سازمان‌ها آنچه مهم و با اهمیت است خواست و نیاز کارشناسان می‌باشد. در کانون تصمیم گیری‌ها کارشناسان قرار گرفته‌اندواین نوع سازمان‌ها،بیشتر سازمان‌های ارگانیک و تخصصی هستند. مدیریت سازمان فعالیت‌های حمایتی و پشتیبانی می کند و کارشناسان دارای اختیارات بیشتر بوده و در تصمیم گیری‌های سازمان نقش فعالتری دارند.سازمان‌های مشتری محور :در تعریف ابتدایی مشتری باید گفت که مشتری کسی است که کالا و خدمات ما را می‌خرد و دریافت می کند، یعنی به گیرندگان کالا و خدمات تولید شده سازمانها اطلاق می گردد. اما امروز مشتری فراتر از این معناست؛ مشتری کسی است که از خدمات و تولیدات سازمانها منتفع می‌شود.با توجه به مقدمه فوق باید گفت: در سازمان‌ها ی مشتری محور که فلسفه وجودشان وابستگی بیشتری به مشتری دارد بلندترین صدایی که به گوش می‌رسد و سایر صداها را تحت شعاع خود قرار می‌دهد صدای مشتری است. صدایی که در جای جای سازمان طنین انداز بوده و از هر صدای دیگری سریعتر به گوش مدیران و کارشناسان می‌رسد.در این نوع سازمان مشتری کانون و محور است که سایر عوامل سازمان بر حول آن محور می‌چرخند،اگر سیستمی در سازمان‌ها باشد که صدای مشتری را به صورت مستمر بشنود و میزان رضایت آنها را اندازه گیری کند مانند این است که همواره فشار خون، ضربان قلب و علائم حیاتی سازمان را در برابر دیدگان خود مشاهده می کنید، برای شنیدن صدای مشتری در سازمان‌ها از روش‌های مختلفی استفاده می‌شودکه به برخی ازآنهااشاره می شود:۱. استفاده از پرسشنامه۲. مصاحبه حضوری با مشتریان و کارکنانی که به صورت مستقیم با مشتریان در تماس هستند۳. استفاده از شکایات مشتریان

ویژگی‌های اقتصادی آفریقای جنوبی

۱۴

مدیریت تطبیقی؛ ویژگی‌های اقتصادی آفریقای جنوبی ... south Africaآفریقای جنوبی یکی از توسعه‌یافته‌ترین ممالک قاره پهناور آفریقاست

اشارهآفریقای جنوبی یکی از توسعه‌یافته‌ترین ممالک قاره پهناور آفریقاست. ثبات سیاسی, ذخایر غنی معدنی, ذخیره مناسب مالی, فراوانی انرژی, وضعیت مطلوب راه‌های ارتباطی و مواصلاتی و ثبات نرخ ارز رایج نمایانگر مطلوبیت اوضاع اقتصادی این کشور است.آفریقای جنوبی ۱۷ میلیون نفر نیروی کار فعال داردشاخصهای اقتصادیواحد پول: واحد پول این کشور راند (RAND) و

برابری آن با دلار حدود۲۰/۱۱ می باشد. طی یک سال گذشته ارزش برابری راند در مقابل دلار حدود ۴۰درصد کاهش یافته است .درآمد ملی:۱۹۱۶۵۰ میلیون راند (۱۹۹۹/۲۰۰۰)درآمد سرانه: ۳۰۰۰ دلارنرخ رشد تورم: (۸/۵ درصد در سال ۱۹۹۹ و ۷ درصد در سال ۲۰۰۰)تولید ناخالص داخلی: ۹۹۶ میلیارد راند (۱۹۹۸)نرخ رشد اقتصادی: ۵/۲ درصد در سال ۲۰۰۰ و ۲.۱درصد برای سال ۲۰۰۱میزان صادرات: ۲۰۶ میلیارد راند(سال ۲۰۰۰)میزان واردات: ۱/۱۷۷ میلیارد راند (سال ۲۰۰۰)سهم آفریقای جنوبی در تولید ناخالص آفریقا:۲۷ درصدتراز تجاری: ۹/۲۸ میلیارد راند، مثبتبدهی خارجی: ۲/۲۵ میلیارد دلار(۱۹ درصد GDP)) طرفهای عمده تجاری به ترتیب: انگلستان، آمریکا، آلمان، ژاپن، ایتالیا، هلند، جمهوری اسلامی ایران، عربستان سعودی ، نیجریه ، تایوان، ژاپن، فرانسه، کره جنوبی، سوئیس، استرالیا و هنگ کنگ می باشند. میزان تولید ناخالص داخلی آفریقای جنوبی که در سال ۱۹۹۹ حدود ۲۹۶ میلیارد دلار بود, در پایان سال ۲۰۰۰ به ۳۶۹ میلیارد دلار رسید, ولی نرخ رشد تولید ناخالص داخلی این کشور از ۵/۵ درصد در سال۱۹۹۹ , به ۳ درصد در سال ۲۰۰۰ کاهش یافت. بخش کشاورزی ۵ درصد, صنعت ۳۰ درصد و خدمات ۶۵ درصد از تولید ناخالص داخلی این کشور را ایجاد می‌کنند.متوسط درآمد سرانه ملی مردم این کشور ۸۵۰۰ دلار آمریکا در سال است, ولی نحوه تقسیم ثروت از توازن خوبی بهره‌مند نیست, زیرا نیمی از جمعیت آفریقای جنوبی زیرخط فقر زندگی می‌کنند.نرخ تورم اقتصادی در این کشور در پایان سال ۲۰۰۰ میلادی به ۵/۳ درصد رسید که با تدابیر مسوولان اقتصادی در نیمه نخست سال ۲۰۰۱ میلادی اندکی کاهش یافت.آفریقای جنوبی ۱۷ میلیون نفر نیروی کار فعال دارد که ۳۰ درصد از آنها در بخش کشاورزی۲۵ درصد در بخش صنعت و ۴۵ درصد در بخش خدمات شاغلند. نرخ بیکاری در این جمهوری به ۳۰ درصد می‌رسدذرت, گندم, جو, نیشکر, میوه و سبزیجات تازه, گوشت و پشم عمده تولیدات بخش کشاورزی و دامپروری آفریقای جنوبی هستند. از سوی دیگر, این کشور دارای ذخایر بسیار غنی از طلا, الماس, کروم, زغال سنگ, منگنز, سنگ آهن, فسفات, نیکل, قلع, اورانیوم, پلاتین, مس, وانادیوم, نمک, گاز طبیعی و آنتیمونی است.میزان صادرات این کشور (فوب سال ۲۰۰۰ میلادی) حدود ۳۰ میلیارد و ۸۰۰ میلیون دلار است و طلا, الماس و سایر فلزات قیمتی و ماشین‌آلات صنعتی عمده محصولات صادراتی این کشور محسوب می‌شوند. انگلستان, ایتالیا, ژاپن, آمریکا و آلمان بزرگترین خریداران محصولات آفریقای جنوبی به شمار می‌رونده‌مچنین, میزان واردات این کشور (فوب سال ۲۰۰۰ میلادی) ۷۲/۶ میلیارد دلار است که عمدتا "شامل ماشین‌آلات صنعتی, مواد غذایی, مواد شیمیایی و فرآورده‌های نفتی می‌شود. آلمان, آمریکا, انگلستان و ژاپن بزرگترین صادرکنندگان کالا به آفریقای‌جنوبی هستنداین کشور نزدیک به ۲۵ میلیارد و ۶۰۰ میلیون دلار بدهی خارجی داردواحد رسمی پول آفریقای جنوبی "راند "نام دارد و هر دلار آمریکا حدودا "با ۹/۵۸ راند آفریقای جنوبی برابر است (نرخ برابری اول دسامبر ۲۰۰۱ میلادی)ویژگی‌های ارتباطی‌سیستم‌های ارتباطی این کشور بسیار پیشرفته و توسعه یافته است و از این نظر آفریقای جنوبی یکی از توسعه یافته‌ترین کشورهای آفریقایی است.در بخش مخابرات نزدیک به ۵/۳میلیون شماره تلفن ثابت و۲ میلیون شماره تلفن همراه در این کشور فعال استتحقیقات نشان می‌دهد که حدود ۲ میلیون نفر در این جمهوری کاربر شبکه‌های رایانه‌ای (اینترنت) هستنددر بخش حمل و نقل نیز طول خطوط آهن آفریقای جنوبی به ۲۱ هزار و ۴۳۱ کیلومتر و طول جاده‌های اصلی و فرعی آن به ۳۵۸ هزار و ۵۹۶ کیلومتر می‌رسدهمچنین حدود ۱۴۷فرودگاه بزرگ و کوچک در این کشور فعال است و ۹ فرودگاه از میان آنها باند پروازی مساعد برای نشست‌وبرخاست هواپیماهای پهن‌پیکر دارندروابط اقتصادی آفریقای جنوبی و ایرانروابط سیاسی و اقتصادی دو کشور که پس از پیروزی انقلاب اسلامی و مخالفت‌های ایران با سیاست‌های نژاد پرستانه دولت پرتوریا به طور کامل قطع شده بود, با روی کارآمدن دولت آقای نلسون ماندلا و پایان سیاست‌های نژادپرستی در این کشور از سر گرفته شد و به سرعت رشد کردداینک خطوط منظم حمل بار دریایی از بندرعباس به بندر دوربان توسط ناوگان کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران برقرار است, ولی ارتباطات هوایی دو کشور هنوز به‌طور مستقیم برقرار نشده و عمده سفرهای هوایی از طریق امارات متحده عربی صورت

می‌پذیرد. یادآوری می‌شود که فاصله هوایی مستقیم تهران تا کیپ تاون بیش از ۱۴ ساعت پرواز است.حجم مبادلات تجاری بین دو کشور از۱۱/۳ میلیون دلار در سال۱۳۷۴ , به بیش از ۱۰۶ میلیون دلار در سال ۱۳۷۹ افزایش یافته است, ولی کماکان پتانسیل‌های بسیاری برای تقویت مناسبات بازرگانی دوجانبه, به ویژه در بخش فعالیت‌های فنی و مهندسی, راهسازی و انتقال تجربیات صنعتی وجود داردطی سال‌های اخیر فرش دستباف و سایر کف پوش‌ها, نفت خام و فرآورده‌های وابسته, آهن‌آلات سنگین, خشکبار, موتورهای پیستونی درون سوز, کاشی و سرامیک, پارافین, کائوچو, آهک, سینک ظرفشویی, گوگرد, سنگ‌های ساختمانی, مصنوعات پلاستیکی, آدامس و سبزیجات خشک شده مهمترین کالای ایرانی بوده‌اند که به بازار مصرف آفریقای جنوبی راه یافته‌انددر مقابل شکرخام, ذرت, فرومنگنز, دستگاه‌های پزشکی, الیاف اکریلیک, توتون و تنباکو, سنگ تیتان, مواد شیمیایی, گرافیت, محصولات کشاورزی, زنجیرهای فولادی و ماشین‌آلات خودکار داده‌پردازی مهمترین محصولات صادراتی آفریقای جنوبی به ایران را تشکیل داده‌اند.به نظر می‌رسد که آفریقای جنوبی به لحاظ موقعیت خاص جغرافیایی و عضویتش در سازمان جهانی تجارت می‌تواند دروازه خوبی برای ورود کالاهای ایران به بازار جنوب آفریقا باشد. انتقال خطوط تولید برخی از مصنوعات ایران که در کشورهای همسایه آفریقای جنوبی خریدار مناسبی دارد, مساله هزینه نقل و انتقال و زمان ارسال کالا به جنوب آفریقا را نیز حل می‌کند. از دیگر سو, موقعیت ویژه جغرافیایی ایران در حاشیه خلیج فارس و همسایگی با جمهوری‌های تازه استقلال یافته آسیای میانه, زمینه عبور تولیدات آفریقای جنوبی از طریق ایران به بازارهای مذکور را فراهم می‌کند.با این حال, تولیدکنندگان و تجار ما نباید به بازار آفریقای جنوبی با دید یک کشور آفریقایی فقیر نگاه کنند. فراموش نکنیم که این جمهوری یکی از مترقی‌ترین ممالک آفریقایی است که در سازمان جهانی تجارت عضویت دارد و همین امر قدرت رقابت محصولات ما را در مقایسه با تولیدات سایر اعضایWTO برای ورود به این کشور کاهش می‌دهد. در بازار آفریقای جنوبی کیفیت کالا و قیمت نهایی محصول حرف اول را می‌زنند. سطح زندگی مردم این کشور بسیار بالاتر از سایر ملل آفریقایی است و در آن کشور جایی برای برخی محصولات تولیدی کم‌کیفیت و گران قیمت وجود نداردتولیداتی که بخشی از مراحل فرآوری خود را در سرزمین اصلی و بخش دیگری را در بازار آفریقای جنوبی طی کنند, مسلما "نسبت به محصولات تمام شده قدرت نفوذ بیشتری دارند.حقوق مالکیت معنویقوانین آفریقای جنوبی در خصوص حمایت از مالکیت معنوی عموما "با کشورهای صنعتی همخوانی و مطابقت دارد. آفریقای جنوبی بین صاحبان حقوق مالکیت معنوی داخلی و بین المللی تفاوتی قائل نیست. آفریقای جنوبی عضو با سابقه کنوانسیونهای برن و پاریس است و در راستای عضویت در این دو کنوانسیون و بر اساس قوانین داخلی " حق کپی "را نیز به رسمیت می شناسد این کشور همچنین بر اساس موافقتنامه مذاکرات دور اوروگوئه در خصوص حقوق مالکیت معنوی مرتبط با تجارت ، خود را در اجرای این حقوق متعهد می داند.گزیده‌های اقتصادی ویژه تجارت خارجی غیر نفتی با آفریقاقاره آفریقا با ۵۴ کشور و جمعیتی بالغ بر ۷۰۰ میلیون نفر ۲۱ درصد خشکیهای جهان و بیش از درصد جمعیت جهان را در خود جای داده و قاره‌ای غنی از نظر منابع معدنی و سنگهای قیمتی به شمار می‌رود. گزارش حاضر با بررسی وضعیت تجارت خارجی و روند صادرات غیر نفتی جمهوری اسلامی ایران به بازار بزرگ و پر مصرف آفریقا طی سالهای۷۹ - ۱۳۷۶, و وضعیت تجارت خارجی جمهوری اسلامی ایران با اتحادیه‌های مهم در این قاره نظیر اکوواس و سادک پرداخته است. همچنین, ضرورت افزایش روابط با سازمانهای درون این قاره و گسترش همکاری با سازمان نوپای اتحادیه آفریقایی از یکسو و اتخاذ و اجرای کامل مکانیزمهای ارائه شده از سوی شورایعالی آفریقا از سوی دیگر جهت تحول اساسی در ساختار صادرات به منطقه مورد تائکید قرار گرفته است.وضعیت کلی روند تجارت خارجی آفریقا با جهانبابررسی ارزش صادرات جهانی می‌توان دریافت که روند تجارت جهانی با شتابی فزاینده روبه پیشرفت بوده است. براساس اطلاعات موجود طی دهه ۱۹۹۰, صادرات جهان از ۳۴۳۷ میلیارد دلار ۷۹۳ میلیارد دلار به ۱۳۵۰میلیارد دلار رسیده است. در این میان قاره آفریقا با ۱۳۳ میلیارد دلار صادرات و ۳۳ میلیارد دلار واردات, کمترین میزان تجارت خارجی را

در بین دیگر قاره‌هادارا می‌باشد. وابستگی آفریقا به منابع مالی خارجی جهت اجرای طرحهای زیر بنایی, میزان ناچیز در آمدهای ارزی, وجود بدهیهای سنگین خارجی, سطح نازل بهره وری و فقدان نیروی انسانی کارآمد و ماهر, سلطه شرکتهای بین المللی بر فعالیتهای تجاری از جمله عوامل موثر در سطح پایین تجارت خارجی آفریقا در میان مناطق مختلف جهان می‌باشد.وضعیت تجارت خارجی جمهوری اسلامی ایران با آفریقادر طی سالهای۷۹ – ۱۳۷۶ میانگین واردات (غیر نفتی) کشورهای واقع در قاره آفریقا از ایران ۷۵ میلیون دلار بوده که معادل تنها ۲ درصد ارزش صادرات غیر نفتی کشور تشکیل داده است. بر اساس اطلاعات جدول شماره۱ , در سال ۱۳۷۹ مجموع سهم واردات آفریقااز ایران توسط ۵ کشور عمده آفریقایی در صدر لیست جدول یاد شده ۶۱ درصد, سهم ۱۰ کشور عمده ۸۳ درصد و سهم ۱۵ کشور عمده ۹۲ درصد می‌باشد. به عبارت دیگر سهم ۳۳کشور دیگر آفریقایی در کل ارزش صادرات غیر نفتی ایران تنها حدود ۸ درصد می‌باشدمهمترین کالاهای صادراتی غیر نفتی کشور آسیا را سوختهای معدنی,محصولات صنایع شیمیایی, فرش و گلیم, محصولات سرامیکی, محصولات نباتی و ماشین آلات و قطعات آنها تشکیل می‌دهد. با نگاهی به روند ارزش صادرات غیر نفتی به آفریقا در سالهای۷۹ –۱۳۷۶ , می‌توان نوسان مداوم ارزش صادرات و عدم تداوم رشد صادراتی به منطقه را مشاهده نمود. از سویی دیگر, با مقایسه ارزش واردات از آفریقا در همین دوره می‌توان دریافت که پس از کاهش ۴۰ درصدی تا سال ۱۳۷۷ روند واردات به تدریج رو به افزایش گذاشته به طوریکه در سال ۱۳۷۸ با ۲۵ درصد افزایش و در سال ۱۳۷۹ ۲ درصد افزایش به ۵۴۲ میلیون دلار رسیده استمهمترین واردات کشور از آفریقا را شکر و فرو منگنز (آفریقای جنوبی), محصولات شیمیایی آلی و کودهای فسفاته تشکیل می‌دهند.وضعیت تجارت خارجی غیر نفتی ایران با سازمانهای عمده اقتصادی در منطقه آفریقاالف – جامعه اقتصادی دولتهای غرب آفریقا ((اکواس)) که مهمترین سازمان منطقه‌ای زیر صحرای آفریقا به شمار می‌رود, در سال ۱۹۷۵ایجاد گردید. اکواس ثروتمندترین و در عین حال پرجمعیت‌ترین کشورهای قاره و همچنین نیمی از عقب مانده‌ترین کشورهای آفریقا را در خود جای داده است که تعدادی از آنهااز منابع معدنی سرشاری برخوردار هستند. با نگاهی به وضعیت صادرات غیر نفتی ایران, می‌توان مشاهده نمود که روند روبه کاهش صادرات غیر نفتی سالهای۷۸ – ۱۳۷۶به اکواس, نه تنها در سال ۱۳۷۹ متوقف گشته بلکه بخاطر سیاستهای تشویق صادرات دولت ازافزایش محسوسی نیز برخوردار گردیده است. واردات نیز پس از نوسانهای فاحش سالهای۷۹ –۱۳۷۶ , در سال ۱۳۷۹ همزمان با افزایش صادرات غیر نفتی از رشد برخوردار گردیده است. بنابراین می‌توان چنین ارزیابی نمود که از سال آخر دوره مورد بررسی, ارزش تجارت خارجی غیر نفتی با اکواس (با تراز تجاری مثبت) افزایش پیدا کرده است.ب) جامعه اقتصادی جنوب آفریقا ((سادک)) با دارا بودن جمعیت ۱۸۰میلیون نفری و تولید ناخالص داخلی به ارزش۱۷۶ میلیارد دلار, یکی از بازارهای بزرگ و ناشناخته در میان بازارهای مختلف در جهان محسوب می‌گردد. همچنین این منطقه در عین برخورداری از موهبت منابع غنی انسانی, طبیعی, کشاورزی و معدنی, دارای ۷۶ میلیون نفر جمعیت که در فقر مطلق به سر می‌برند می‌باشد. با نگاهی به وضعیت صادرات غیر نفتی ایران به سادک می‌توان مشاهده نمود که علیرغم وجود زمینه‌های مناسب, روند صادرات در طی ۴ سال گذشته در سطحی پایین بوده و همواره سیر نزولی داشته است. در مقابل, روند واردات که تا سال ۱۳۷۸کاهش یافته بود به یکباره سیر صعودی یافته است.نتیجه:بسیاری از کشورهای آفریقایی با ارزیابی صحیح از شرایط بین المللی و در جهت هماهنگی با روند جهانی شدن اقتصاد, اصلاحاتی را در زمینه تطبیق ساختار اقتصادی خود با اقتصاد جهانی آغاز کرده‌اند. منطقه گرایی و گسترش همکاری در قالب سازمانهای منطقه‌ای, و نیز خصوصی سازی, هموار ساختن زمینه‌های جذب سرمایه گذاری خارجی و ایجاد مناطق آزاد تجاری با کمک و مشورت نهادهای بین المللی از جمله این اصلاحات می‌باشد که امید توسعه اقتصادی و افزایش تجارت خارجی را در بین کشورهای منطقه تقویت نموده است. همچنین وسعت و جمعیت زیاد منطقه آفریقا که تنوع سبد کالاهای وارداتی آن را موجب گشته, زمینه‌های بسیار مناسبی را برای افزایش رقابت دیگر کشورها در جهت نفوذ در بازارهای منطقه و افزایش رونق تجارت

خارجی خود فراهم ساخته است. در این میان, جمهوری اسلامی ایران علیرغم درک اهمیت تجاری منطقه به عنوان بازار مناسب صادرات غیرنفتی کشور در کنار مزیتهای دیگر آن (بازار بزرگ صدور خدمات فنی و مهندسی, تقاضای نفت خام,...) و با وجود تلاش برای توسعه روابط تجاری در این راه توفیق اندکی یافته است به طوریکه میانگین صادرات کشور به قاره آفریقا طی چهار سال گذشته (۷۹-۱۳۷۶) معادل ۷۴ میلیون دلار و واردات از این قاره به میزان ۲۱۸/۶ میلیون دلار بوده که سهم بسیار ناچیزی از مجموع تجارت خارجی غیر نفتی کشور را شامل می‌گردد. روابط تجاری با سازمانهای منطقه‌ای نیز نمایانگر سطح پایین تجارت می‌باشد. بنابراین, راهکار اصولی افزایش سطح روابط اقتصادی با منطقه به نحوی که بتواند اهداف توسعه صادرات غیر نفتی در برنامه سوم توسعه برآورده سازد, با تلاش در جهت افزایش روابط سیاسی با کشورها و سازمانهای منطقه‌ای این قاره و بالاخص همکاری و تشریک مساعی با سازمان نوپای اتحادیه آفریقایی محقق می‌گردد. همچنین ارائه دستورالعملهای مشخص از سوی شورایعالی آفریقا به دستگاههای ذیربط جهت:اعطای اعتبار به صادر کنندگان کالا به قاره آفریقااعطای نرخهای ترجیحی در حمل و نقل دریایی و هوایی کالاهای صادراتی برقراری مجدد خط هوایی به مقصد کشورهای آفریقایی حمایت قانونی از تشکیل شرکتهای مشترک با کشورهای آفریقایی - تضمینLC بانکهای آفریقایی و تضمین پوشش بیمه‌ای معاملات بازرگانی توسط صندوق ضمانت صادرات و اجرای مصوبات کمیته بازرگانی شورایعالی آفریقا توسط دستگاههای ذیربط را می‌توان به عنوان راهکار عملی افزایش سطح روابط اقتصادی مطرح نمود که بایستی مد نظر قرار گیرد.آفریقای جنوبی و سرمایه گذاری خارجیجذب سرمایه گذاری خارجی یکی از اولویتهای اصلی سیاستهای اقتصادی آفریقای جنوبی طی چند سال گذشته بوده است. در این رابطه سال گذشته ۲۰۰۰ بر اساس دستور امبکی, رئیس جمهور این کشور, شورای سرمایه گذاری بین المللی تشکیل گردید که هدفش ارائه وبه تصویر کشیدن آفریقای جنوبی به عنوان مقصدی جذاب برای سرمایه گذاری خارجی می‌باشد. در این رابطه سفرهای متعددی توسط مقامات این کشور طی ۱/۵ سال گذشته به کشورهای مختلف, بویژه ایالات متحده برای جذب سرمایه‌های خارجی صورت گرفته است. زمینه‌های قطعات اتومبیل,پتروشیمی,الکترونیک,اطلاعات فنی,دارویی, ارتباطات, منسوجات, و پوشاک و توریسم از اولویتها و محور فعالیتها در این مورد بوده است. مطلب ذیل نگاهی به اقدامات و فعالیتهای آفریقای جنوبی ظرف ۶ سال گذشته در جهت جذب سرمایه گذاری خارجی, انداخته است . از سال ۱۹۹۴ (بعد از اضمحلال آپارتاید و ایجاد حکومت دمکراتیک) تا سال ۱۹۹۷ که رشد و توسعه اقتصادی خوب و پیوسته بوده است,محیط را برای سرمایه گذاری خارجی به طرفهای آفریقای جنوبی شناسانده و تحرک قابل ملاحظه‌ای ایجاد نمود و تلاشهای متعددی از طرف این کشور در جهت واقعی کردن ظرفیتهای اقتصاد کشور, فراهم کردن محیطی برای رشد و شبکه ورود خالص سرمایه و افزایش اعتماد سرمایه گذاری صورت گرفته است. برخی از ابزارهای دولت آفریقای جنوبی به منظور افزایش رشد سرمایه گذاری خارجی شامل:اتخاذ استراتژی رشد, اشتغال و توزیع مجدد GEAR در سال ۱۹۹۶به هدف معرفی فضای زنده و جذاب سرمایه گذاری خارجی, کاهش کسر بودجه, آزادسازی تجارت و ارز خارجی, تجدید ساختار دارایی‌های دولتی و توسعه توانایی‌ها و حرفه‌هاامضای موافقتنامه تجارت, توسعه و همکاریها شامل موافقتنامه از اول ژانویه ۲۰۰۰اجرا گردیدمذاکرات برای امضای موافقتنامه تجارت آزاد با برزیل در ارتباط با مرکوسور Mercosur در قالب همکاریهای جنوب - جنوب. اواخر سال گذشته چارچوب مذاکرات برای امضای موافقتنامه مذکور به امضای روسای جمهور دو کشور رسیده استعوارض اضافی بر وارداتدر سال ۱۹۸۵ آفریقای جنوبی سیاستی را با عنوان عوارض اضافی بر واردات ارائه داد که بر بسیاری از محصولات کشاورزی و صنعتی تعلق می گرفت و از ۵ درصد (کالاهای سرمایه ای تا ۴۰ درصد قیمت کالاـ لوازم خانگی متفاوت بوددر سال ۱۹۹۴ عوارض اضافی بر واردات کالاهای سرمایه ای و محصولات میانی (که عوارض اضافی ۵ درصدی داشتند) حذف شد.بقیه عوارض اضافی که از ۱۰ درصد تا ۴۰ درصد برای محصولات الکتریکی مانند واردات تلویزیون، نوارویدئوو لوازم خانگی مانند یخچال بود در اکتبر ۱۹۹۵ حذف گردید. انواع فعالیتهای تجاری در

آفریقـای جنوبی:- فعالیتهـای تجـاری فردی ، مشارکتها و تراسـتها ، شـر کتهای (با مسـئولیت) محـدود، شـرکتهای آفریقای جنوبی و شعب شـرکتهای خارجی.- شـرکت (با مسـئولیت) محدود تابع قانون شرکتهای محدود می باشد. در این شرکت تنها افراد می توانند عضو شوند و از این رو این نوع شـرکت برای سـرمایه گذاران خارجی مناسب نمی باشد.- شرکت آفریقای جنوبی شرکتی است که می توانـد عمومی یا خصوصـی باشـد. شـرکتهای آفریقای جنوبی اعم از عمومی و یا خصوصـی تابع قانون شـرکتها می باشـند. برای شرکتهای آفریقای جنوبی هیچگونه محدودیتی در خصوص سـهم سـرمایه وجود ندارد.- شـرکت خصوصـی متداولترین رو ش دایر نمودن فعالیت تجاری در آفریقای جنوبی بشـمار میرود . این نوع شـرکت می توانـد تنها یک عضو و یک مدیر داشـته و وجود مدیر تبعه آفریقای جنوبی درآن ضـرورتی ندارد.- شـرکت تابعه یک شـرکت خارجی در آفریقای جنوبی بعنوان شرکت آفریقای جنوبی شناخته می شود و مسـئولیت قانونی شرکت مادر به میزان شرکت مادر به میزان سهم سرمایه تعهد شده به اضافه ضمانتهائی می باشد که به اعتبار دهندگان داده شده است.- شـعبه یک شـرکت خارجی چنانچه اقدام به دایر نمودن مکان خاصی برای فعالیتهای تجاری یا خرید دارایی غیر منقول جنوبی نماید که لاجرم باید آنرا به ثبت برساند بعنوان یک شـرکت خارجی تلقی می گردد . مسئولیتهای قانونی شعبه یک شرکت خارجی صرفا" به دارائیهای آن در آفریقای جنوبی محدود نمی شود.

Economy of South Africa

South Africa has a two-tiered economy one rivaling other developed countries and the other with only the most basic infrastructure. It is therefore a productive and industrialised economy that exhibits many characteristics associated with developing countries, including a division of labour between formal and informal sectors and an uneven distribution of wealth and income. The primary sector, based on manufacturing, services, mining, and agriculture, is well developed.South Africa's transportation infrastructure is among the best in Africa, supporting both domestic and regional needs. The OR Tambo International Airport serves as a hub for flights to other Southern Southern African and International countries. South Africa also has several major ports .that make it a central point for most trade in the Southern African region

موقعیت جغرافیایی، مذهبی،اداری وسیاسی آفریقای جنوبی

حکومت آفریقای جنوبی جمهوری دیپلماتیک استSouth africa

مقدمه جمهوری آفریقای جنوبی در جنوبی ترین بخش قاره آفریقا قرار دارد. نامیبیا از شـمال غربی، بوتسوانا و زیمبابوه در شـمال، موزامبیک از شـمال شـرقی، سوازیلند از شـرق و اقیانوس های اطلس و هند از جنوب، جنوب غربی وشـرقی آن را احاطه کرده اند. مساحت این کشور ۱۲۷۲۰۳۷ کیلومتر مربع بوده و بر طبق قانون اساسی جدید این کشور دارای ۹ استان نیمه خود مختار می با شد. پـایتخت اداری شـهر پرتوریـا و مقر پارلمـان در شـهر کیپ تاون می باشـد،ژوهانسـبورگ بزرگترین شـهر و مرکز اصـلی فعالیتهای اقتصـادی کشـور محسوب می شود.جمعیت آفریقـای جنوبی بر اسـاس آمـار اخیر بیش از ۴۱ میلیـون نفر می باشـد که از چهـار نژاد اصـلی سـیاه - سـفید - رنگین پوست و آسـیائی تبار تشکیل شده است. جمهوری آفریقای جنوبی با یک میلیون و ۹۱۲هزار و ۲۱۹ کیلومتر مربع مسـاحت, در جنوبی‌ترین بخش قـاره پهنـاور آفریقا قرار دارد. تقریبا "تمام مساحت این کشور در خشـکی قرار گرفته, ولی در عوض از ۳ جهت به اقیـانوس مرتبط است طول خطوط مرزی آفریقای جنوبی با همسایگان خود به ۴ هزار و ۷۵۰ کیلومتر و

بلندای خطوط ساحلی این کشور با اقیانوس هند در بخش شرقی, اقیانوس منجمد جنوبی در بخش جنوبی و اقیانوس اطلس در بخش غربی به ۸۹۷۲ کیلومتر می‌رسدآفریقای جنوبی از سمت شمال به طول ۱۸۴۰ کیلومتر با بوتسوانا و به طول ۲۲۵ کیلومتر با زیمبابوه, از سمت شمال غرب به طول ۴۹۱ کیلومتر با موزامبیک و به طول ۴۳۰کیلومتر با سوازیلند و از سمت شمال شرق به طول ۸۵۵کیلومتر با نامیبیا مرز مشترک دارد. کشور لسوتو هم که طول خطوط مرزی‌اش ۹۰۹ کیلومتر است, در مرکز جمهوری آفریقای جنوبی محصوراست آفریقایی جنوبی اقلیم متنوعی دارد, به گونه‌ای که بخش وسیعی از آن کوهستانی, بخشی جنگلی و قسمتی نیز با آب و هوای اقیانوسی است. حداقل ۶۷ درصد از خاک این سرزمین پهناور را مراتع طبیعی تشکیل می‌دهند و از این نظر آفریقای جنوبی خطه سرسبزی است پست‌ترین نقطه این کشور در ساحل اقیانوس اطلس قرار داردویژگی‌های جمعیتی‌طبق جدیدترین برآورد سازمان ملل متحد در جولای سال ۲۰۰۱ , آفریقای جنوبی ۴۳ میلیون و ۵۸۶ هزار نفر جمعیت دارد. حدود ۲۳ درصد از جمعیت این کشور کمتر از ۱۴ سال, ۱۱/۳۶ درصد بین ۱۵ تا ۴۶ سال و ۸۸/۴درصد بیشتر از ۵۶ سال سن دارند. نرخ رشد جمعیت آفریقای جنوبی در ماه نوامبر سال ۲۰۰۱ میلادی به ۶۲ درصد رسید. از سوی دیگر, نرخ زاد و ولد در این جمهوری حدود ۱۲/۱۲ در هزار و نرخ مرگ و میر نیز ۶۱/۷۷در هزار است. آفریقای جنوبی به ازای هر هزار نفر از جمعیت خود ۱/۳۷ نفر نرخ منفی مهاجرت دارد. بررسی‌های سازمان بهداشت جهانی نشان می‌دهد که نزدیک به ۲۰ درصد از جمعیت آفریقای جنوبی مبتلاـ به بیماری ایدز هستند و همین مساله باعث کاهش نرخ امید به زندگی در آفریقای جنوبی شده است سیاهپوستان ۲/۵۷ درصد, سفیدپوستان ۶/۳۱ درصد, رنگین‌پوستان ۸/۶ درصد و هندی‌ها ۲/۶ درصد از جمعیت آفریقای جنوبی را تشکیل می‌دهند. از سوی دیگر, ۸۶ درصد از مردم این کشور مسیحی, ۸۲/۵ درصد پیرو ادیان ابتدایی,۲ درصد مسلمان و ۱/۵ درصد هندوییست هستند.نزدیک به ۱۱ زبان رسمی در این کشور رایج است. این زبان‌ها عمدتا "آفریقایی, انگلیسی, پدی, سوتو, زولو و... هستند. حدود ۱۸/۹ درصد از مردان و ۱۸/۷ درصد از زنان بالای ۵۱ سال آفریقای جنوبی باسوادند ویژگی‌های سیاسی‌حکومت نژاد پرستی (پرتوریا) به تازگی در این کشور منحل شده است, هر چند که ریشه‌های فرهنگی بینش نژاد پرستانه کماکان در بین سفیدپوستان آفریقای جنوبی وجود دارد. جمهوری آفریقای جنوبی تا سال ۱۹۱۰ مستعمره انگلستان بود, ولی پس از استقلال تا سال ۱۹۹۶ به دست نژادپرستان اداره می‌شد. سپس مبارزات بی امان اسطوره مقاومت آفریقای جنوبی, دکتر" نلسون ماندلا "در این سال به پیروزی رسید و حکومت آفریقای جنوبی به جمهوری دیپلماتیک تغییر یافت. پس از" ماندلا "آقای" تابو مبکی "در این کشور به ریاست جمهوری رسید. که دوره ریاست جمهوری وی هم اکنون ادامه دارد.یکی از ظرفیت‌های موجود در آفریقای جنوبی که می‌تواند مورد توجه ایرانیان قرار گیرد, صدور خدمات فنی و مهندسی است شهر" کیپ تاون "پایتخت آفریقای جنوبی است, ولی عمده فعالیت‌های اقتصادی این کشور در بندر معروف" دوربان "جریان داردآفریقای جنوبی در بسیاری از سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای عضویت دارد. زبان طبق قانون اساسی جدید ۱۱ زبان بعنوان زبان رسمی کشور به رسمیت شناخته شده که انگلیسی و آفریکانس در سراسر کشور و بقیه زبانها در مناطقی که اکثریت دارند رسمی می باشند. مذهب در آفریقای جنوبی تقریباً تمامی مذاهب دنیا پیروانی دارند. اکثریت مردم آفریقای جنوبی مسیحی می باشند ولی اسلام و هندوئیسم و یهودیت نیز از دیگر ادیان شناخته شده در این کشور محسوب می گردند از نظر مذهبی ۸۰درصد جمعیت مسیحی ، ۲ درصد مسلمان ۰/۱ درصد یهود و بقیه نیز بدون مذهب ویا پیروان آیینهای بومی می باشند . رسانه های گروهیدر فضای ایجاد شده پس از انتخابات آزاد ۱۹۹۴ حضور رسانه های گروهی در جامعه رونق چشمگیری یافت و علاوه بر راه اندازی اولین شبکه تلویزیونی خصوصی چندین شبکه های محلی رادیوی نشریات جدیدی نیز به خانواده بزرگ رسانه های گروهی این کشور پیوستند.ساختار اجتماعی و فرهنگی آفریقای جنوبیالف. وضعیت کلی اولین مشخصه فرهنگی جامعه آفریقای جنوبی تنوع نژادی آن است. اقامت دائمی مهاجران سفیدپوست اروپایی در این کشور که ورود رنگین پوستان از آسیای جنوب شرقی و شبه قاره را نیز به همراه داشت، منجر به شکل گیری یک

جامعه چندنژادی، زبانی و مذهبی گردید که طبیعتاً تحولات فرهنگی و اجتماعی خاص خود را بدنبال داشته است. برگزاری اولین انتخابات آزاد در سال ۱۹۹۴ و شکل گیری فضای جدید سیاسی، موجب گردید تاتنوع و ناهمگونی نژادی، زبانی و مذهبی جامعه بیش از هر زمانی ماهیت وجودی خود را ابراز نماید. این دگرگونی سیاسی جدید که برآمده از تحولات اجتماعی چند دهه اخیر بود، خود زمینه های بروز تحولات جدیدی در این زمینه را فراهم ساخت. دستیابی نخبگان سیاهپوست و یا مبارزان دیروز به قدرت سیاسی و در اختیار گرفتن بخشی از امکانات اقتصادی در سایه آن، موجب گردید تا زمینه های شکل گیری یک نظام اجتماعی طبقاتی در درون قشر سیاهپوست که اکثریت جامعه را تشکیل می دهند ایجاد گردد. در فضای جدید، معضلات اجتماعی نیز بیشتر از هر زمانی خود را بخوبی نشان می دهند و بگونه ای اهمیت یافته که محور شعارهای تبلیغاتی در انتخابات سیاسی قرار گرفته است. از جمله این معضلات می توان به بیکاری، نا امنی و بیماری مهلك ایدز اشاره نمود. ب. موقعیت جامعه مسلمانان جامعه مسلمان این کشور با جمعیت حدود یک میلیون نفر دو درصد از کل جمعیت را شامل میگردد که عمدتاً به عنوان برده یا نیروی کار ارزان توسط استعمارگران هلند و انگلیس به این کشور مهاجرت داده شده اند مسلمانان عمدتاً در شهرهای کیپ تان ، دوربان، ژوهانسبورگ و پرتوریا می باشند. اقلیت مسلمانان این کشور دارای دو ویژگی:۱- تمکن مالی۲- بهره داشتن از سطح تحصیلات عالیمی باشند. که آنان را از مسلمانان دیگر کشورهای آفریقایی متمایز می سازد. این اقلیت نقش نسبتاً مهمی در صحنه سیاسی، اجتماعی و تا حدودی اقتصادی کشور ایفا می نمایند. از نظر سیاسی مسلمانان تا قبل از انتخابات ۱۹۹۴ و زوال رژیم آپارتاید جزء گروه نژادی رنگین پوستان محسوب می گردیدند که در مقایسه با سیاهپوستان بومی از امتیازات بیشتری برخوردار بودند اما در مقایسه با اقلیت سفید پوست حاکم تقریباً نادیده گرفته شده بودند. بعد از برگزاری انتخابات آزاد سال۱۹۹۴ با توجه به نقش مسلمانان در مبارزه بر علیه رژیم آپارتاید در کنارسیاهپوستان و همکاری نزدیک پاره ای از شخصیتهای مسلمان با کنگره ملی آفریقا(ANC) و همچنین کنگره پان آفریکن PAC ،مسلمانان نقش فعالتری در صحنه سیاسی کشور بر عهده گرفتند .همزمان در فضای جدید تعدادی زیادی از سازمانها و تشکیلات سیاسی و مذهبی در داخل جامعه مسلمانان این کشور شکل گرفت بطوری که در حال حاضر مسلمانان در سطح کشور دارای ۴۵۵ مسجد، ۴۶۳ سازمان و ۴۰۸ مرکز آموزشی، ۵ رادیو محلی و ۵ ماهنامه اسلامی می باشند.ج. موقعیت ایرانیان مقیم جامعه ایرانیان مقیم در آفریقای جنوبی جامعه ای نسبتاً کوچک و پراکنده محسوب می گردد که اکثراً طی سالهای اخیر به این کشور مهاجرت کرده اند و تعداد آنها نیز روبه افزایش می باشد. اعضای این جامعه عمدتاً در بخش تجارت فرش و صنایع دستی فعالیت و از نظر اقتصادی درحد متوسط قرار دارند. ساختارهای سیاسی آفریقای جنوببر اساس قانون اساسی سال ۱۹۹۶ کشور آفریقای جنوبی به صورت تفکیك قوا و سیستم جمهوری اداره می شود. در قانون اساسی تصریح شده است که کشور بر ارزشهای دمکراسی، عدالت اجتماعی و حقوق اساسی بشر مبتنی است و اساس آن جامعه باز و دمکراتیک است که بر اساس خواست مردم اداره می شود.الف. قوه مجریهرئیس جمهور رئیس جمهور رئیس کشور و رئیس کابینه است. وی توسط اعضای مجلس ملی برای یک دوره ۵ ساله انتخاب می شود. یک فرد تنها برای دو دوره می تواند رئیس جمهور باشد. رئیس جمهور فعلی آفریقای جنوبی آقای تابو امبکی (Thabo Mbeki)، ۵۹ ساله، از حزب کنگره ملی آفریقا (ANC) است.کابینهکابینه آفریقای جنوبی متشکل از رئیس جمهور، معاون رئیس جمهور(آقای ژاکوب زوما از حزب ANC) و ۲۷ وزیر می باشد. معاون وزیر از بین اعضای مجلس ملی و توسط رئیس جمهور انتخاب می شود. تعدادی از معاونین وزرا که از سوی رئیس جمهور و از میان مجلس ملی انتخاب می گردند از اعضای کابینه محسوب می گردند. انتخاب بیش از دو وزیر خارج از مجلس ملی جایز نیست. درسیستم وزارت خانه های آفریقای جنوبی پس از وزیر تنها معاون وی عهده دار مسئولیت های وزارت خانه می باشد و پس از معاون وزیر یک عنصر اجرایی با عنوان مدیرکل ارشد در راس وزارت خانه می باشد.پارلمانپارلمان بدنه قانون گذاری کشور است . در افریقای جنوبی پارلمان شامل

مجلس ملی (National Assembly) و شورای ملی استانها(The National Council of Provinces) ااکنون اکثریت پارلمان دردست ANC می باشد. ضمناً وزراء نماینده مجلس هستند و می بایست در جلسات حضور پیدا نمایند.مجلس ملی مجلس ملی نمی تواند کمتر از ۳۵۰ و بیش از ۴۰۰ نماینده داشته باشد. نمایندگان این مجلس توسط انتخابات سراسری به مدت ۵ سال انتخاب می شوند. این مجلس دارای یک رئیس(Speaker) و یک معاون (Deputy)است. این مجمع است که رئیس جمهور را انتخاب می نماید.ب . شورای ملی استان هااین شورا شامل ۵۴ عضو دائم و ۳۴ هیئت است که هدف عمده آن حفظ منافع استانها در دولت ملی است. هر هیئت استانی شامل ۱۰ نماینده است. این شورا قبل از اتخاذ هر تصمیمی از استان وکالتنامه ای ارائه می کند و در هر صورت نمی تواند طرحی مربوط به مسائل مالی که از اختیارات ویژه وزیر دارائی است، اتخاذ کند. این مجلس جایگزین مجلس سنا گردیده است.نحوه قانونگذاریهر طرح و لایحه ای برای تصویب به مجلس ملی ارائه می شود. طرحی که توسط مجلس ملی به تصویب رسیده باشد برای رسیدگی به شورای استانها داده می شود.طرحهایی که در امور استانها تاثیر دارند به شورای استانها برده شده و پس از تصویب آنها به مجلس ملی آورده می شود.لوایح مالی ابتدا باید به مجلس ملی برده شده و پس از تصویب به شورای استانها برای بررسی و تصویب ارائه شود.انتخاباتانتخابات در آفریقای جنوبی زیر نظر کمیسیون مستقل انتخابات انجام می شود که تمام انتخابات و رفراندوم ها را در هر سه سطح ملی ، استانی و محلی برگزار می کند.احزاباحزاب اصلی کشور بر اساس آخرین انتخابات (۱۲ خرداد ۱۳۷۸) به ترتیب اهمیت عبارتند از: - کنگره ملی آفریقا (ANC) با۶۶/۳۵درصد آراء- حزب دمکراتیک (DP) با ۵۶/۹ درصد آراء- حزب آزادی اینکاتا (IPF) با ۵۸/۸ درصد آراء- حزب ملی(NP) با ۸۷/۶ درصد آراء احزاب جبهه متحد دمکراتیک و دمکرات مسیحی در رده های بعدی قرار دارند. براساس نتایج انتخابات اخیر ۱۳ حزب در پارلمان جدید حضور دارند.د. سیاست خارجی آفریقای جنوبی اصول اعلام شده سیاست خارجی آفریقای جنوبی عبارتند از:تشویق دمکراسی و احترام به حقوق بشر تلاش در جهت ممانعت از بروز درگیری و تشویق حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات ترویج توسعه پایدار و نابودی فقر آفریقای جنوبی پیرو سیاست عدم تعهد بوده و با حضور فعال در مجامع بین المللی نظیر سازمان ملل تلاش نموده است که چهره مستقلی از خود ارائه دهدا. ساس سیاست خارجی این کشور را نگاه به کشورهای قاره آفریقا تشکیل می دهد.آفریقای جنوبی در سالهای اخیر ضمن گسترش روابط دیپلماتیک با آمریکای لاتین، خاورمیانه و جنوب آسیا تلاش نموده است که در بسیاری از بحرانهای سیاسی، خصوصا در سطح آفریقا بعنوان میانجی عمل نماید که این روند بموازات استمرار روابط با کشورهایی نظیر لیبی، کوبا و... بعضاً با انتقادهایی از سوی دول غربی بالاخص آمریکا روبرو گردیده است. آفریقای جنوبی تلاش می کند که در منطقه جنوب آفریقا در تمامی ابعاد نقش رهبری را ایفا نماید. این کشور در حال حاضر رهبری نهضت عدم تعهد (NAM) و کشورهای مشترک المنافع (کامنولث) را بعهده دارد و پرتوریا بعنوان یکی از پایتخت های پر رفت وآمد مقامات سطح بالای جهان مطرح می باشد. طی سالهای گذشته رهبران کشورهای بزرگ جهان (آمریکا، انگلیس ، فرانسه ،چین و هند و ...) از این کشور دیدار داشته اند.منابع طبیعی طلا (ارزش صادرات طلا در سال ۶ میلیارد دلار و سود حاصله از استخراج طلا ۵/۴ میلیارد دلار است، دارای ۴۰ درصد از کل ذخائر طلای جهان و ۲۸ درصد از کل تولید طلا در جهان)، الماس، آلومینیوم و سیلیکات آلومینیوم، پنبه نسوز، کروم، ذغال سنگ، مس، سنگ آهن، سرب، منگز، فسفات، سیلیکوم، نقره، تیتانیوم، اورانیوم، روی و غیره. کشاورزی: در سال ۱۹۹۷ حدود ۲۴۰۲۰ میلیون راند تولید محصولات مختلف کشاورزی، دامی و شیلات بوده است که این مقدار برابر با ۴/۵۴ درصد تولید ناخالص داخلی این کشور می باشد.روابط دو جانبه جمهوری اسلامی ایران و آفریقای جنوبیاز نقطه نظر مناسبات دیپلماتیک در پی برگزاری اولین انتخابات غیر نژادی درآوریل ۱۹۹۴ در آفریقای جنوبی مناسبات دیپلماتیک دو کشور از سر گرفته شد. چند روز پس از آن با اعزام هیئتی از شرکت ملی نفت، توانست روابط اقتصادی دو کشور را بر پایه تبادل نفتی برقرار نماید. در آن زمان ایران تامین کننده حدود ۷۰ درصد از نفت مورد

نیاز این کشور بود. پالایشگاه های این کشور که در زمان آپارتاید طراحی شده اند، تا قبل از استقرار کامل حکومت جدید در دست سفید پوستان بوده است. روابط سیاسی دو کشور در سطح بسیار خوبی قرار داشته و بین دو کشور تاکنون شش دور اجلاس کمیسیون مشترک همکاری های سیاسی و اقتصادی برگزار شده است. ششمین اجلاس کمیسیون مشترک بین دو کشور در بهمن ماه ۱۳۸۰ در تهران برگزار گردید که این اجلاس با حضور وزیر امور خارجه آفریقای جنوبی در راس یک هیات بلند پایه سیاسی و اقتصادی و برای اولین بار، با شرکت جمع کثیری از تجار خش خصوصی به نحو بسیار موفقیت آمیزی تحقق یافت. لازم به ذکر است که تاکنون موافقت نامه و یادداشت تفاهم های زیادی حدود ۱۳ موافقت نامه) بین دو کشور و در زمینه های سیاسی، اقتصادی، تجاری، فرهنگی ، بهداشتی و اجتماعی بین دو کشور به امضاء رسیده است. در سال ۱۳۷۵ کمیسیون مشترک میان دو کشور برپا شد و سال بعد ریاست محترم جمهوری وقت ایران از آفریقای جنوبی دیدار کرد. سالانه یک اجلاس کمیسیون مشترک در دو کشور برگزار می گردد. در بهمن ماه سال گذشته(۱۳۸۰) ششمین کمیسیون مشترک بین دو کشور در تهران برگزار گردیدروابط فرهنگی جمهوری اسلامی ایران با آفریقای جنوبیمجموعه تحولات روابط دوجانبه جمهوری اسلامی ایران و آفریقای جنوبی در این بخش فهرست وار ارائه می گردد:- امضاء قراداد همکاریهای علمی و تکنولوژیکی بین دو کشور.- سفر وزیر فرهنگ، هنر، علوم و تکنولوژی آفریقای جنوبی در راس هیئتی به جمهوری اسلامی ایران در راستای اجرای قراردادهمکاریهای علمی و فن آوری بین دوکشور - امضای یادداشت تفاهم همکاری بین دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاههای پرتوریا و کیپ غربی.- شرکت اساتید دانشگاهی از ج . ا .ایران در سمینارهای علمی در این کشور و بالعکس- سفر هیئت دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران به این کشور- امضای یادداشت تفاهم همکاری بین دانشگاه جامع علمی –کاربردی و کمیته رؤسای تکنیکنهای آفریقای جنوبی - ایجاد ارتباط با مراکز مطالعاتی و پژوهشی و مرتبط ساختن انان به مراکز مشابه درج، ا، ایران- امضا یادداشت تفاهم همکاریهای ورزشی بین دو کشور- امضاء یادداشت تفاهم همکاری ها ی جهانگردی بین دو کشور- امضاء یادداشت همکاریهای ورزشی بین دو کشور- مبادله متن پیشنهادی موافقتنامه همکار های فرهنگی بین دوکشور- امضاء یادداشت تفاهم آموزشی بین دانشگاه الزهراء (س) و دانشگاه یونیسا- امضاء یادداشت تفاهم علمی بین دانشگاه علوم پزشکی تهران و دانشکده علوم بهداشتی پرتوریا ویزا و اجازه اقامتمهاجران و افراد بازگشته به میهنبرای مهاجران جدید و افراد بازگشته به میهن امتیازاتی در نظر گرفته شده است. این افراد میتوانند پس از پرداخت مالیات مربوطه پس اندازهای خود را به کشور وارد نمایند.ویزا اتباع کشورهای انگلیس ، جمهوری ایرلند و جزایر ویرجین انگلیس بطور کلی از دریافت ویزا معاف می باشند . اتباع کشورهای ذیل برای ورود به آفریقای جنوبی برای مدت اعلام شده نیازی به دریافت ویزا ندارند مشرو ط به آنکه دارای گذرنامه یا گواهی سفراضطرای باشند.کشورهایی که اتباع آنها می توانند بدون محدودیت زمان از کشور آفریقای جنوبی دیدار نمایند عبارتند از : استرالیا، اتریش، بلژیک، کانادا، دانمارک، فنلاند، فرانسه، آلمان، یونان، ایتالیا، ژاپن، لیختن، اشتاین، لوکزامبورگ، هلند، نیوزیلند، نروژ، پرتغال، اسپانیا، سوئد، سوئیس و ایالت متحده آمریکا، کشورهایی که اتباع آنها می توانند حداکثر بمدت سی روز بدون ویزا از خاک آفریقای جنوبی دیدار نمایند عبارتند از : باربادوس، بلیز، بنین، بولیوی، بوتسوانا، کیپ ورده، کاستاریکا، قبرس، مصر، گابن، هنگ کنگ، مجارستان، ساحل عاج، اردن، کنیا، لسوتو، مالاوی، مالزی، موریس، مکزیک، نامیبیا، پرو، سنگال، سیشل، سنگاپور، جمهوری اسلواک، کره جنوبی، سوازیلند، تایلند، ترکیه، زامبیا و زیمبابوه (فقط مقامات دولتی) .کشورهایی که اتباع آنها می توانند بدون اخذ ویزا حداکثر بمدت نود روز به خاک آفریقای جنوبی سفر نمایند عبارتند از آرژانتین، برزیل، شیلی، اکوادور، اسرائیل، مالت، پاراگوئه، اروگوئه و ونزوئلااتباع دیگر کشورها برای ورود به خاک آفریقای جنوبی نیاز به اخذ ویزا دارند. اجازه اقامتمتقاضیان واجد الشرایط می توانند در صورت رعایت شرایط وزارت کشور از نمایندگی افریقای جنوبی در کشور متبوع خود اجازه کار دائم یا موقت دریافت نمایند . اجازه کار دائم زمانی صادر می شود که فعالیت

متقاضـی برای اقتصـاد آفریقـای جنوبی مفیـد تشـخیص داده می شود، بعنوان مثـال وی بتواننـد برای اتباع آفریقای جنوبی فرصـتهای شغلی بوجود آورد یا بتوانند علاوه بر تامین مسکن و دیگر امکانات شخصی خویش مبلغ ۵/۱ میلیون راند در فعالیتهای اقتصادی در کشور آفریقـای جنوبی سـرمایه گـذاری نمایـد.افراد دارای تخصصـها و مهارتهـای ویژه مورد نیـاز در کشور آفریقای جنوبی نیز می تواننـد از وزارت کشور تقاضای اجازه کار دائم یا موقت نماینـد. بطور کلی افراد متقاضـی اجازه کار بایـد برای گرفتن اجازه کار به نماینـدگی سیاسـی کشور آفریقـای جنوبی در کشور متبوع خویش مراجعه نماینـد. متقاضـیانی که مایلنـد از همـان بـدو امر تقاضای اقامت دائم نمایند باید به نمایندگی سیاسی کشور آفریقای جنوبی در کشور خویش مراجعه و درخواست مربوطه را تسلیم نمایند.

الگوبرداری

... benchmarkingفرایند کار در الگوبرداری به فرهنگ و شرایط هر محیط وابسته است

الگوبرداریـدر جهان امروز و در شـرایط رقابتی بازار ، کیفیت محصول و بهره‌وری به عنوان دو عامل اساسـی و مهم در حفظ و بقای موسـسات حرف اول را زده و آنهایی که از بهره‌وری و کیفیت بالاتری برخوردار هسـتند در بازار حضور داشته و مانـدگار خواهند ماند . ازین‌رو اطلاع مداوم از وضـعیت بازار و کیفیت و کمیت محصولات رقبا و همچنین سیسـتمها و روشـهای انجام کار آنها برای هر موسـسه و شـرکت رقیب ضروری و اجتناب‌ناپذیر است تا ضمن اینکه از مزیتها و ویژگیهای برتر رقبا الگوبرداری می‌کنند ، خود را به وضـعیت بهتری نسبت به آنها برسانند . لذا تنها راهی که سازمانها می‌توانند خود را به سوی بهترینها و پیشرفت و توسعه هدایت کننـد این است که چشـمهایشان را در برابر رقبـا و بهترین تجربیات جهانی در تمام زمینه‌های مورد نیاز باز نگه دارنـد . بر این اساس الگوبرداری (Benchmarking) روشـی سیسـتماتیک است که سازمانها بوسـیله آن می‌تواننـد فعالیتهای خود را بر اساس بهترین صنعت یـا سازمـان انـدازه‌گیری و اصـلاح کننـد ؛ این روش با فراهم‌سازی چارچوبی برای سازمانها که بوسـیله آن فعالیتهای بهترین سازمان مشخص گردیده است و تشخیص وجوه تمایز سازمان موجود با بهترین سازمان ، نشان می‌دهد که چگونه می‌توان شکافهای موجود را پر کرد . الگوبرداری در واقع ابزاری برای بهبود مستمر است و می‌توانـد توسـط انواع سازمانهـــای تولیـدی و خـدماتی به کـار گرفته شود .ارزیـابی مقـایسه‌ای ، فراینـد مسـتمر انـدازه‌گیری و مقـایسه فراینـدهای کـاری در برابر فراینـدهای قابـل مقـایسه در سازمانهـای پیشـرو با هـدف کسب اطلاعاتی است که سازمان موردنظر را کمک خواهـد کرد تا بهبودها را شـناسایی و اجرا کننـد . الگوبرداری یـک فراینـد سیسـتماتیک و پیوسـته از ارزیـابی محصولاـت خـدمات و روشـهاست که در مقـایسه بـا رقبـای اصـلی و یا شرکتهایی که به عنوان پیشگام مطرح هستند انجام می‌پذیرد و در واقع ابزاری موثر در دست مدیران جهت بهبـــود فرایندهای کاری است. الگوبرداری که با نام الگوبرداری از بهترینها نیز معروف است با شناخت سازمان یا سازمانهایی به عنوان بهترین ، تکنیک‌هایی را معرفی می‌کنـد کـه می‌تـوان بـا آن شـکاف موجـود بیـن یـک سازمـان تـا سازمـان پیشـرو را پر کرد یـا بـه حـداقل رسانـد .واژه Benchmarking قبـل از اینکه در ادبیـات مـدیریت مطرح شود ، در علوم مهندسـی ساختمـان و نقشه‌برداری به کار گرفته شـده است . بدین معنی که Benchmarking شاخصـی است که سایر نقاط و موقعیتها ، خود را با آن مقایسه کرده و تطبیق می‌دهند ؛ در دهـه اخیر بهره‌گیری ایـن واژه در مـدیریت و مهندسـی نیز کـاربرد یـافته و تعـاریف چنـدی از آن شـده اسـت که همگـی مفهـوم مشـترکی را مطرح می‌کننـد ؛ از جملـه :۱- Benchmarking عبـارت است از جسـتجو برای یـافتن بهترین تجربیات صـنعت و یا خـدمات برای رسـیدن بـه بالاـترین سـطح عملکرد .۲ - Benchmarking عبـارت اسـت از تـوجه بیرونی بر فعالیتهـا ، وظـایف تخصصـی یا عملیات داخلی یک موسـسه به منظور اصـلاح و بهبود مستمر .۳- Benchmarkingیعنی مقـایسه و ارزیابی خود با دیگران به منظور کشف تجربیـات برتر آنهـا و جبران فاصـله موجود .۴- Benchmarking عبارت است از یک فرایند پژوهشـی دائمی کـه سازمـان را بـه سـمت بهـترین شـدن در مقـایسه بـا رقبـا سـوق می‌دهـد .مرکز بهره‌وری و کیفیـت آمریکـا(APQC) نیز

الگوبرداری Benchmarking) را فرآیند تعریف ، تشخیص و تطابق یافتن با اقدامات و فرایندهای سازمانهای برجسته در سطح دنیا ، به‌منظور افزایش عملکرد سازمان خود تعریف می کند .استفاده از روش الگوبرداری بعنوان ابزار برنامه‌ریزی تاکتیکی در دنیای تجارت و سازمانها نیز بوسیله شرکت تجاری زیراکس در اواخر دهه ۱۹۷۰ آغاز گردید ؛ ژاپنی‌ها تلاش کردند تا با آن دسته از شرکتهای آمریکایی آشنا شوند که دستگاه کپی را با کیفیت بالاتر اما با هزینه تولید کمتر تولید می کردند .Benchmarking هم یک نگرش و تفکر زیربنایی است و هم یک ضرورت که این ضرورت به طور خلاصه ناشی می‌شود از :۱- رقابت جهانی و وجود شرایط رقابتی در بازار کار .۲- پیشرفتهای سریع و قابل‌توجه در علم و تکنولوژی .۳- پیشرفتهای سریع در تکنولوژی اطلاعات .۴- پیشرفتهای قابل توجه و دایم دانش مدیریت .۵- ضرورت رعایت استانداردهای کیفیت و تکامل طبیعی TQM (مدیریت کیفیت فراگیر) .در کل چنین می‌توان گفت که ارزیابی مقایسه‌ای یکی از موثرترین شیوه‌ها در جهت بهبود سازمان است . امروزه مدیریت هر سازمان می‌تواند با الگوبرداری از سازمانهای موفق روشهای برتر را برای بهبود مستمر کارایی در سازمان خود پیدا کرده و آنها را پیاده‌سازی کند . الگوبرداری نه تنها می‌تواند یک تکنیک تشخیص مشکلات باشد بلکه می‌تواند در روابط طراحی فرایندها نیز کمک شایانی به طراحان کند . الگو گیری به واقع پاسخی برای تنظیم این سوال است که هنگامی که احتیاج به بهبود تشخیص داده می‌شود استانداردهای عملکرد باید در چه سطحی تنظیم شوند . تشخیص سطوح عملکرد سازمانهای موفق و فهمیدن چگونگی انجام آن ، تشخیص اینکه دیگران چگونه می‌توانند برای تغییر در سازمان ایجاد انگیزه کنند و اشتباهات خود را به حداقل برسانند و تشخیص شکافهای موجود بین عملکرد سازمانهای موفق با دیگر سازمانها و کم کردن فاصله بین آنها همگی می‌توانند از نتایج الگوبرداری به شمار آیند .مدل های مختلف الگو برداریمدل‌های مختلفی را می‌توان برای الگوبرداری درنظر گرفت ؛ دو مدل متمایزتر ، الگوبرداری برمبنای مقایسه چه چیزهایی و الگوبرداری برمبنای مقایسه چه کسانی هستند . حال به توضیح هریک از موارد ذکر شده می پردازیم :الف – الگوبرداری برمبنای اینکه چه چیزهایی باهم مقایسه شوند :این مدل با عنوان چه چیزهایی با هم مقایسه شوند شامل انواع ذیل است :۱- مقایسه براساس عملکرد : در این نوع از الگوبرداری ، سازمانها و صنایع معیارهای عملکرد را با هم مقایسه می‌کنند ؛ به عنوان مثال یک سازمان در زمینه معیارهای مالی و یا معیارهای عملیاتی خود را با سازمان پیشرو مقایسه می‌کند .۲- مقایسه براساس فرایندهای کاری : در این مدل روشها و فرایندهای کاری سازمانها با یکدیگر مقایسه می‌شوند ؛ به عنوان مثال یک سازمان فرایندهای لازم برای تولید یک محصول خاص را با فرایندهای سازمان پیشرو مقایسه می کند .۳- مقایسه راهبردی : در این مدل استراتژی سازمانها با یکدیگر مقایسه می‌شوند ؛ به عنوان مثال استراتژی فروش سازمانها ، استراتژی خرید سازمانها ، استراتژی تولید و مواردی ازین‌دست با یکدیگر مقایسه شده و بهترین سازمان از جهت اتخاذ استراتژی مربوطه مورد مقایسه قرار می گیرد .ب – الگوبرداری برمبنای اینکه چه کسانی با هم مقایسه شوند :این مدل با عنوان چه کسانی با هم مقایسه شوند شامل موارد ذیل است :۱- الگوبرداری داخلی : کاربرد این مدل از الگوبرداری معمولا در شرکتها و سازمانهای بزرگ است ؛ از آنجا که یک سازمان بزرگ از زیرمجموعه‌های زیادی تشکیل شده است در این حالت یک بخش یا یک صنعت با بخش یا صنعت دیگر از زیرمجموعه اصلی یا مادر مقایسه می‌شود و به واقع مقایسه داخلی بین بخشهای مختلف یک سازمان بزرگ انجام می پذیرد ؛ به عنوان مثال می‌توان به شعبه‌های مختلف IBM در کشورهای متعدد اشاره کرد .۲- الگوبرداری رقابتی : در این حالت محصولات مشابه از دو شرکت رقیب مورد مقایسه قرار می گیرند . الگوبرداری رقابتی به واقع تعمیم تجزیه‌وتحلیل رقیب و بخشی از فعالیتهای تجزیه‌وتحلیل رقیب بشمار می‌رود ؛ در این حالت بجای تمرکز بر روی عملکرد متوسط صنعت خود ، روی بهترین رقیب تمرکز کرده و او به عنوان بهترین الگو درنظر گرفته می‌شود .۳- الگوبرداری کارکردی : در این حالت بحث روی مقایسه کارکردهای مختلف است ؛ به عنوان نمونه فعالیت توزیع یک شرکت با فعالیت توزیع شرکت دیگر مقایسه می‌شود . در این حالت الزامی وجود ندارد که تولیدات دو شرکت حتما یکسان باشند .۴- الگوبرداری ژنریک : در این حالت حد و مرزی برای

الگوبرداری وجود نـدارد ؛ الگوبرداری ژنریـک یـک حالت ساختگی و تصـنعی است . در اینجا با ساخت یک مـدل فرضـی بهترین الگوبرداری صورت می گیرد و تمرکز بر روی فرایندهای کاری ممتاز و عالی است ؛ این نوع الگوگیری بسیار موثر ولی درعین‌حال دشـوار است .نکـات مـورد تـوجه در الگـو برداریـیکی از موانع بر سـر راه الگوبرداری امتنـاع از دادن اطلاعـات به رقبـاست . معمولا سازمانهـای پیشـرو از دراختیار گذاشـتن اطلاعات خود ممانعت بعمل می‌آورنـد ؛ خودبینی و غرور نیز می‌تواننـد از پیشبرد اهـداف و بکـارگیری الگوبرداری جلوگیری کنـد . نداشـتن صبر وحوصـله در مراحل مختلف و مخصوصا مراحل اولیه الگوگیری می‌توانـد از آفتهای آن بشـمار آیـد . بایـد توجه داشت که الگوبرداری فقط شامل بحثهای کیفی نیست ، الگوگیری شامل تجزیه‌وتحلیل کیفی و کمی است ؛ معمولاـ کمـک گرفتن از مشاوران خوب است ولی نبایـد بر مشاوران زیاد تاکیـد کرد . اسـتفاده از کارشـناسان داخلی می‌تواند بسـیار ثمربخش‌تر باشد ؛ باید توجه داشت که اگر سازمان الگوپذیر ، خود در فرایند جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها دخالتی نداشته باشد ، الگوبرداری نمی‌تواند برای آن سازمان بهبودی حاصل کند ؛ افراد درون سازمان حتما باید در این امر شـرکت کنند ؛ ذکر این نکته لازم است که الگوبرداری فقـط مقایسه اعـداد و ارقام نیست ، همچنیـن یک فعالیت کوتاه و یک مرحله‌ای نیست که یک شـبه برای سازمان بهبودی به ارمغان آورد . برای تحقق اهـداف نهایی الگوبرداری بایـد مراحل آنرا با دقت ، صبر و حوصـله به انجام رسانید .گام های اساسـی در الگوبرداریاصولا فرایند کار در الگوبرداری به فرهنگ و شرایط هر محیط وابسته است اما به طور کلی در هر شـرایط پنـج مرحله کلی به شـرح زیر حاکمنـد که الگوی کلی کار را تعریف می‌نماینـد :۱- برنامه‌ریزی (Planning) :براساس تجارب ، برنامه‌ریزی مهمترین فاز فراینـد الگوگیری است ؛ در این مرحله انتخاب بخش مـوردنظر جهت الگوبرداری انجام می گیرد . طبعا این انتخاب بر اساس استراتژی سازمان و مشـکلات موجود است ؛ پس از آن می‌بایست تیم الگوگیری تشکیل شود . افراد این تیم بر اساس نوع پروژه موردنظر انتخاب می‌شونـد و قطعا این تیم می‌بایست با مـدیریت ارشـد در ارتباط باشد ؛ این ارتباط می‌تواند از طریق یکی از مدیران که عضو تیم است نیز انجام پذیرد . شـناخت کامل و مسـتندسازی کاری که باید الگوگیری شود ، همچنین تشـخیص مشکلات و گلوگاهها در این مرحله صورت می‌پذیرد . تعیین معیارهای ارزیابی و شاخصهای مقایسه نیز جزء این مرحله است . اقـدامات لازم در این مرحله به این صورت خلاـصه می‌شود :۱- انتخاب فراینـدی که بر اساس استراتژی شـرکت باید الگوپذیر شود .۲- تشکیل تیم الگوبرداری .۳- درک و مسـتندسازی فرایندی که الگوپذیر می‌شود .۴- ایجاد معیارهای اندازه‌گیری عملکرد فراینـد (کیفیت ، زمان ، هزینه)۲- جستجو و بررسی (Searching) :شـناسایی شرکتها و سازمانهای پیشرو ، جستجو برای بهترین فراینـد و جستجو برای پیـداکردن سازمانهایی که عملکرد بهتری دارنـد در این مرحله صورت می‌پـذیرد . پس از پیـداکردن سازمانهـای موردنظر ، از بین آنهـا بهترین انتخـاب شـده و برقرارکردن ارتباطات اولیه با آن سازمان آغاز می‌شود . اقـدامات لازم در این مرحله نیز به این صورت خلاصه می‌شود :۱- طراحی فهرستی از معیارهایی که یک شرکت الگوده مطلوب باید داشته باشد .۲- جسـتجوی شرکای الگوده مستعد و بالقوه .۳- مقـایسه نامزدها و انتخاب بهترین شـریک مناسب برای الگوگیری از آن .۴- برقراری تماس با شـریک انتخابی و بدست آوردن پذیرش برای شریک شدن در بررسی .۳- مشاهده (Observing) :در این مرحله هدف اصـلی شـناخت حاصل کردن و مطالعه فرایندهای سازمان پیشرو است که قطعا نیاز به جمع‌آوری اطلاعات دارد ؛ اطلاعات موردنظر می‌توانند در سه سـطح جمع‌آوری شوند : شناسایی سطح عملکرد سازمان پیشرو ، شناخت روش کار و شناخت عوامل ایجادکننده و محرک جهت عملکرد بهتـر . در این فـاز بـا شـناسایی نیازهـای اطلاعـاتی ، اطلاعـات موردنظر جمع‌آوری شـده و توسـط ابزارهـای مختلف به صورت خلاصه شـده و جامع درخواهند آمد . اقدامات لازم در این مرحله عبارتند از :۱- تشخیص نیازهای اطلاعاتی .۲- انتخـاب روش یا وسـیله برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها .۳- مشاهده و بسط .۴- تجزیه و تحلیل (Analysis) :هدف اصلی در ایـن فـاز تعییـن تفـاوت و شـکاف بین سـطح عملکرد موجـود و عملکرد مطلـوب است. در این مرحله می‌بـایستی علـل ریشه ای این اختلاف شـناسایی شـده و عوامل آن مورد بررسـی دقیق قرار گیرند . برای این کار می‌بایست اطلاعات را بدرستی دسـته‌بندی کرد ؛

بیشترین تاکید بر اطلاعات مفید است . پس از آن با پردازش اطلاعات فواصل موجود شناسایی شده و علل اصلی شکافهای موجود تشخیص داده می‌شود . روش انجام کار بدین صورت است :۱- مرتب‌سازی و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات .۲- کنترل کیفیت اطلاعات و داده‌ها .۳- نرمال‌سازی داده‌ها .۴- تشخیص فاصله و شکاف در عملکرد .۵- تشخیص علل فاصله عملکرد .۵- تطبیق (Adapting) :بدان معنا که سیاستی که بر اساس آن عمل الگوبرداری انجام شده است می‌بایستی موردپذیرش قرار گیرد ؛ هدف اصلی از این کار ایجاد تحول و بهبود است . بنابراین اطلاعات به دست آمده و روشهای اجرایی جهت تحقق اهداف می‌بایست مورد توافق و پذیرش کل سازمان باشد . برای این امر می‌بایست نظر دیگران جلب شده و آنها متقاعد شوند ؛ پس از آن می‌بایست طرح اجرایی را تهیه و سپس آن را پیاده‌سازی کرد . قطعا می‌بایست بر میزان پیشرفت نظارت دقیق داشت تا اهداف موردنظر محقق شوند . روند فوق به چرخه الگوبرداری نیز معروف است . روش انجام کار عبارت است از :۱- اطلاع دادن یافته‌های مرحله تحلیل و فراهم کردن زمینه پذیرش آنها .۲- ایجاد اهداف عملیاتی برای بهبودها .۳- طراحی یک برنامه اجرا برای بهبودها .۴- اجرای برنامه بهبود .۵- نمایش پیشرفت کار .۶- اتمام بررسی با یک گزارش نهایی و بررسی از طریق بازخورد .* منبع: -http://ieir.ir/Post ۶۶.ASPX

Benchmarking

Benchmarking Partners™ is an industry analysis, consulting, and software firm based in Cambridge,Massachusetts. We are a leader in developing CEO-team programs for industry-specific best practices,on-going value measurement, and sales force .transformation

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِكُمْ وَ أَنْفُسِكُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِكُمْ خَیْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و

رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : -IR۹۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۶۲۱ ۰۶۰۹-۵۳به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار

شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».


قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه‌ای
اصفهان
www
برای داشتن کتابخانه های‌تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشـــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹